

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS

FACULDADE DE DIREITO

**A ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE  
TRABALHADORES EM CARGOS DE DIREÇÃO:**

direito fundamental de acesso à ordem jurídica justa e efetiva

THAÍS PEREIRA CHAVES

Rio de Janeiro

2017

THAÍS PEREIRA CHAVES

**A ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE  
TRABALHADORES EM CARGOS DE DIREÇÃO:**

direito fundamental de acesso à ordem jurídica justa e efetiva

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Doutor Renato de Almeida Oliveira Muçouçah.

Rio de Janeiro

2017

## CIP - Catalogação na Publicação

C512a Chaves, Thaís Pereira  
A arbitragem nos dissídios individuais de  
trabalhadores em cargos de direção: direito  
fundamental de acesso à ordem jurídica justa e  
efetiva / Thaís Pereira Chaves. -- Rio de Janeiro,  
2017.  
66 f.

Orientador: Renato de Almeida Oliveira Muçouçah.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Direito do Trabalho. 2. Arbitragem. 3.  
Dissídios individuais. 4. Altos cargos. I. Muçouçah,  
Renato de Almeida Oliveira, orient. II. Título.

CDD: 341.4618

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os  
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

**THAÍS PEREIRA CHAVES**

**A ARBITRAGEM NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE  
TRABALHADORES EM CARGOS DE DIREÇÃO:**

direito fundamental de acesso à ordem jurídica justa e efetiva

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Doutor Renato de Almeida Oliveira Muçouçah.

Data da Aprovação: \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Orientador

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2017

## **DEDICATÓRIA**

Dedico a presente monografia à minha família, em especial minha mãe Zélia, meu pai Fernando e minha irmã Fernanda. Se hoje estou tendo a oportunidade de me formar na Gloriosa Faculdade Nacional de Direito, este mérito é primordialmente de vocês, uma vez que foram os pilares essenciais que me levaram até onde estou e assim continuarão sendo até os últimos dias da minha vida.

Dedico também às minhas avós Dalvina e Maria (*in memoriam*). Da onde as senhoras estiverem, sei que nunca deixaram de torcer por mim.

## **AGRADECIMENTOS**

Inviável finalizar esta monografia sem agradecer àqueles que me acolheram, incentivaram e demonstraram todo apoio a mim nestes cinco anos de faculdade e, em especial, nestes estes incansáveis meses de estudo e dedicação total à presente pesquisa.

Inicialmente, agradeço a Deus por ter me concedido a oportunidade de cursar direito na Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, uma das faculdades mais conceituadas do Brasil.

Em segundo lugar, agradeço minha mãe Zélia, meu pai Fernando e minha irmã Fernanda por sempre me incentivarem e acreditarem no meu potencial, fato este que é fundamental para que eu ultrapasse barreiras e ofereça o melhor de mim em tudo o que me proponho a fazer. Poder dar orgulho para vocês é a melhor recompensa pelos meus esforços. Obrigada por, a cada dia, fazerem com que eu me torne, mais do que uma grande profissional, uma pessoa de caráter, integridade e sempre na direção do bem.

Agradeço também ao meu namorado Daniel Carvalho, que durante todo o período da minha graduação fez questão de estar ao meu lado para celebrar as conquistas, chorar as derrotas e me apoiar na superação dos desafios que me surpreenderam neste caminho. Fato é que, sem você, nada disso seria possível.

Agradeço a minha amiga Renata Sá que, mesmo não fazendo mais parte do meu dia-a-dia, possui o dom de sempre me dizer as palavras certas nos momentos que eu preciso, inclusive durante os desesperos e noites mal dormidas que o último período de faculdade proporciona. Muito obrigada por me permitir ter a sua amizade.

Por fim, agradeço ao Professor Doutor Renato de Almeida Oliveira Muçouçah que me orientou durante a elaboração da presente monografia de forma brilhante. Sempre atencioso, ao compartilhar sua extensa bagagem de conhecimento, me fez mergulhar cada vez mais no tema da presente pesquisa. Me sinto extremamente lisonjeada por ter tido a sua orientação.

**MUITO OBRIGADA!**

## RESUMO

A temática a ser desenvolvida nesta monografia visa proporcionar uma análise acerca da possibilidade ou não de se estabelecer cláusula compromissória em contratos individuais de trabalho, voltando-se mais especificamente para a questão da compatibilidade ou incompatibilidade da arbitragem no âmbito da relação individual de emprego relativa a empregados ocupantes de cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário. A pesquisa se limitará à análise da Lei de Arbitragem – Lei 9.307/96 – e suas alterações, proporcionadas pela Lei 13.129/15, no âmbito do Direito do Trabalho, utilizando como base os reflexos que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 proporcionou a este tema, principalmente mediante as suas disposições acerca dos Direitos Fundamentais. O objetivo desta pesquisa é analisar as diferentes interpretações existentes na doutrina e jurisprudência acerca do veto ao dispositivo do Projeto de Lei 406/13 do Senado, que deu origem a Lei 13.129/15, o qual previa a inclusão do §4º ao artigo 4º da Lei 9.307/96, a fim de ampliar a instituição da arbitragem para resolução de litígios no âmbito dos contratos de trabalho de empregados ocupantes de cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário. Nesta pesquisa, será utilizado o método de raciocínio hipotético-dedutivo, tendo em vista que as diversas premissas levantadas pela doutrina e jurisprudência acerca do mencionado tema foram responsáveis pela abertura de grandes lacunas no ordenamento jurídico brasileiro. Dessa forma, ao final da presente pesquisa, objetiva-se alcançar uma conclusão a fim de fixar um posicionamento acerca da compatibilidade ou não da arbitragem com as Instituições do direito do trabalho. Insta salientar que o desfecho desta monografia foi no sentido posicionar-se contra a possibilidade de se adotar arbitragem a fim de dirimir dissídios individuais trabalhistas, inclusive no caso específico de trabalhadores ocupantes de altos cargos, uma vez que, ao se subordinarem aos empregadores, torna-se correto atribuir-lhes a condição de empregados, constituindo a parte hipossuficiente da relação empregatícia.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Arbitragem; Dissídio Individual; Altos cargos.

## **ABSTRACT**

The thematic to be developed in this paper has the objective of provide an analysis related to the compatibility or incompatibility of arbitration in the scope of employment individual relationship relative to employers with directive authority. The research will be limited to the analysis of the Arbitration Law – Law 9.307/96 – and its adaptations, provided by Law 13.129/15, in the scope of Labor Law, using as ground foundation the reflexes that the Brazilian Republic Constitution of 1988 provided to this theme, mainly through its provisions related to Fundamental Rights. The objective of this paper is to analyze the different existing interpretations of doctrine and jurisprudence related to the veto of Senate's Law Project 406/13 device, that originated the Law 13.129/15, in which previews the inclusion of §4º to article 4º of Law 9.307/96, intending to amplify the institution of arbitration for the resolution of litigations in the scope of employer's labor contracts with administrative profile or statutory director. In this research, the hypothetical-deductive reasoning method will be used. Meaning that, in the end of present reaserch, the conclusion will stand a position against the possibility of adopting arbitration with the porpoise of settle individual labor disputes, including the specific case of employers in senior positions.

**Key words:** Labor Law; Arbitration; Individual conflict; Senior positions.



## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2. A ARBITRAGEM NO DIREITO BRASILEIRO .....</b>	<b>12</b>
2.1. Conceito .....	12
2.2. Breve relato histórico .....	14
2.3. Lei de arbitragem e outros métodos de solução de conflitos.....	16
<b>3. OS TRABALHADORES EM CARGOS DE DIREÇÃO .....</b>	<b>24</b>
3.1. Definição .....	24
3.2. Contrato de trabalho .....	29
3.3. Requisitos do empregado .....	33
3.4. A questão da subordinação .....	38
<b>4. A ARBITRAGEM NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHADORES EM CARGO DE DIREÇÃO .....</b>	<b>44</b>
4.1. A arbitragem como meio de acesso à justiça .....	44
4.2. Posicionamentos doutrinários .....	49
4.3. Alteração da lei de arbitragem e veto .....	54
<b>5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>60</b>
<b>6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>63</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A questão da aplicabilidade da arbitragem no âmbito das relações de trabalho encontra intenso debate na doutrina e jurisprudência. Com relação ao caso específico da possibilidade ou não de se instituir cláusula compromissória em contratos de trabalho de empregados ocupantes de cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário, tal discussão torna-se ainda mais acalorada, tendo em vista as diferentes visões existentes acerca dos mesmos. Enquanto alguns defendem a impossibilidade de comparação igualitária entre empregados que gozam de poder de direção e os demais empregados, considerados “comuns”, outros prezam pelo tratamento igualitário de todo e qualquer empregado no âmbito das relações individuais de emprego.

Para se analisar esta discussão e posicionar-se acerca de tal tema, torna-se essencial partirmos da análise dos direitos fundamentais constitucionais, dando ênfase ao direito fundamental do acesso à justiça, justiça efetiva e ao princípio da duração razoável do processo. Tais princípios mostram-se primordiais no estudo do instituto da arbitragem, uma vez que é de suma importância observarmos o processo arbitral como um meio de acesso à justiça, já que as decisões são proferidas por árbitros dotados de técnica e expertise em assuntos específicos, além de promover maior celeridade na solução de conflitos, tendo em vista o inchaço que o judiciário vem sofrendo devido à grande quantidade de processos em tramitação, fato este que reflete diretamente na qualidade e celeridade no exercício da jurisdição.

Notórios são os benefícios que a adoção da arbitragem pode proporcionar na resolução de conflitos, mas será que é o meio adequado para dirimir conflitos trabalhistas? Quanto a esta questão, doutrina e jurisprudência fixaram um posicionamento pacífico a favor de tal possibilidade em dissídios coletivos de trabalho, uma vez que há previsão expressa no artigo 114, parágrafos 1º e 2º da Constituição da República Federativa do Brasil. Em contrapartida, quanto à adoção em dissídios individuais trabalhistas, é possível se vislumbrar um intenso debate na doutrina e jurisprudência. Enquanto alguns posicionam-se contra tal possibilidade, sob o argumento de que nas relações de emprego não há igualdade entre as partes, prevalecendo as vontades do empregador, outra corrente posiciona-se a favor, fundamentando

que a arbitragem seria um meio célere e eficaz para dirimir conflitos individuais no âmbito do direito do trabalho.

No caso específico de trabalhadores ocupantes de altos cargos, tal debate torna-se ainda mais acalorado. Tendo em vista que trabalhadores ocupantes de cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário possuem uma parcela do poder de direção do empregador, podendo inclusive controlar e aplicar sanções em face de seus subordinados, abre-se uma discussão acerca da possibilidade ou não de colocá-los na condição de empregados. Ora, apesar de estarem revestidos de poder de mando, este fato não exclui a subordinação destes indivíduos frente aos seus empregadores, ainda que de maneira menos substancial. Estes encontram-se na posição de parte de um contrato de trabalho, no qual obrigam-se a prestarem um serviço, em troca de uma contraprestação a ser cumprida pelos empregadores. A partir do momento em que deixam de exercer as obrigações que lhes são impostas por aqueles que os empregam, haverá um descumprimento contratual, fato este que pode vir a proporcionar uma demissão por justa causa, por exemplo.

Dito isto, a partir da observância do vínculo jurídico empregatício existente entre trabalhadores ocupantes de altos cargos em face de seus empregadores, forçoso admitir-se que estes preenchem a principal característica de empregados, qual seja, a da subordinação. Destarte, correto afirmar que, ao se submeterem aos interesses dos empregadores fixados em contrato de trabalho, os empregados encontram-se em posição de hipossuficiência, uma vez que não possuem liberdade para exteriorizarem suas reais vontades.

Partindo dessa ideia e analisando o caso específico da adoção da arbitragem em dissídios individuais trabalhistas, correto se afirmar que, se o empregador estipular uma cláusula prevendo a adoção do procedimento arbitral para dirimir eventuais conflitos que venham surgir durante a relação de emprego, os empregados se sentirão coagidos a aceitá-la, a fim de garantirem que sejam contratados. Entretanto, ao se analisar a possibilidade de se instituir a mencionada cláusula para dirimir litígios que venham a eclodir posteriormente ao término do contrato de trabalho, pode-se considerar a viabilidade de tal possibilidade. Após o fim do contrato, o empregado continuará em posição de hipossuficiência, mas não estará mais subordinado às vontades do empregador, tendo em vista a inexistência de vínculo jurídico entre as partes. Destarte, possuirá liberdade para dirimir um conflito por via arbitral.

A ideia central da presente pesquisa é partir de um estudo acerca do procedimento arbitral, direitos fundamentais constitucionais, características dos empregados, dentre outros fatores que instrumentalizem a construção do entendimento anteriormente discutido.

Para que a pesquisa fosse realizada, valemo-nos do método hipotético-dedutivo a fim de que, em se verificando as lacunas existentes no ordenamento jurídico, seria a arbitragem harmônica ou não com as Instituições do direito do trabalho. Houve, ademais, julgados analisados indutivamente, buscando-se criar, a partir da leitura destes, fórmulas gerais para verificar a viabilidade da proposta.

## 2. A ARBITRAGEM NO DIREITO BRASILEIRO

### 2.1. Conceito

A arbitragem, partindo de uma visão contemporânea sobre tal instituto, conceitua-se como sendo um meio alternativo de solução de conflitos, no qual partes litigantes, a partir de um acordo, concedem poderes a terceiro ou terceiros, com o fim de solucionar determinado litígio, obrigando-se a aceitar e cumprir a decisão proferida. Nas palavras de Carmona<sup>1</sup>, a arbitragem é

uma técnica para a solução de controvérsias, através da intervenção de uma ou mais pessoas, que recebe seus poderes de uma convenção privada, decidindo com base nesta convenção, sem intervenção do Estado, sendo a decisão destinada a assumir eficácia de sentença judicial.

O procedimento arbitral é sigiloso e suas informações apenas são divulgadas caso as partes assim preferirem, evidenciando o grande protagonismo do princípio da autonomia da vontade. Essa característica expõe uma diferença significativa quanto aos processos judiciais, os quais, via de regra, são públicos e apenas podem ser declarados sigilosos os que estejam enquadrados nos casos específicos previstos em lei, sob o crivo de deferimento por parte do magistrado.

Segundo os ensinamentos de Carreira Alvim<sup>2</sup>, as partes litigantes em processo arbitral, por meio de vontades mútuas, podem nomear e delegar poderes para terceiros de sua confiança, os quais serão designados como árbitros e terão a função de propor soluções para determinados conflitos existentes, acerca de direitos patrimoniais disponíveis. Destarte, é possível a escolha de um árbitro valendo-se da análise de suas qualidades técnicas e de sua expertise em assuntos específicos, fato este que proporciona a resolução de lides de maneira técnica e eficaz, assim como ocorre nos processos judiciais, entretanto, eivada de maior celeridade.

Uma grande vantagem da arbitragem em relação ao processo judicial é a celeridade de seu procedimento. As partes possuem legitimidade para convencionarem um prazo para o

---

<sup>1</sup> CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo**: um comentário à Lei 9.307/96. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 15.

<sup>2</sup> ALVIM, José Eduardo Carreira. **Teoria Geral do Processo**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 124.

árbitro prolatar o laudo arbitral, sendo tal laudo irrecorrível. Segundo José Augusto Rodrigues Pinto<sup>3</sup>, esse fato evidencia o teor autocompositivo da arbitragem.

A doutrina entende pela existência de três teorias sobre a natureza jurídica da arbitragem, sendo elas: teoria contratualista/privatista, teoria processualista/publicista e teoria intermediária/ conciliadora.

Segundo Raphael Sznajder<sup>4</sup>, a teoria contratualista, também conhecida como privatista, defende-se o entendimento de que a arbitragem possui caráter privado/contratual, uma vez que a decisão proferida é consequência de um acordo firmado entre as partes, defendendo, assim, a ausência de caráter jurisdicional. Outro fato que corrobora a ideia de não haver jurisdição se dá pelo fato de que o árbitro não possui legitimidade para exigir a execução das decisões arbitrais. Além disso, as partes podem requerer do Estado a apreciação do mérito e validade da sentença arbitral, confirmando, dessa forma, uma intervenção do judiciário no processo arbitral. Tal teoria possuía muita força antes da entrada em vigor da Lei 9.307/96, uma vez que o laudo arbitral dependia da homologação judicial para ter *status* de sentença e, consequentemente, fazer coisa julgada.

A teoria jurisdicional ou publicista, ainda segundo os ensinamentos de Raphael Sznajder<sup>5</sup>, equipara a arbitragem aos processos que tramitam no poder judiciário e ganhou grande destaque após a entrada em vigor da Lei 9.307/96. Defende-se a ideia de que a sentença arbitral não necessita de homologação judicial, possuindo *status* de sentença judicial, fazendo coisa julgada e valendo, por si só, como título executivo judicial, não havendo necessidade de interferência do Estado. Ressalta-se também a autonomia e eficácia da cláusula compromissória, a qual é responsável por submeter as partes contratantes ao juízo arbitral. A título de exemplo, cabe salientar o disposto na redação dos artigos 18 e 31, da Lei 9.307/96, ora citada *in verbis*:

Art. 18. O árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir não fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário.

Art. 31. A sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.

<sup>3</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 269.

<sup>4</sup> SZNAJDER, Raphael. A arbitragem como Meio de Solução de Conflitos Trabalhistas. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, sem data. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Arbitragem+na+Justi%C3%A7a+do+Trabalho/89fdc109-0683-4985-bb64-1b3fdd084baa?version=1.4>>. Acesso em 08 jun. 2017.

<sup>5</sup> Id., p. 3.

A terceira teoria, conhecida como teoria intermediária ou conciliadora, defendida por José Eduardo Carreira Alvim<sup>6</sup>, dispõe que o juiz e o árbitro concorrem para a solução da controvérsia, uma vez que, para que a sentença arbitral seja proferida, esta deve ser constituída tanto pelo decreto do juiz, como também pelo laudo arbitral.

Após a análise das teorias acerca do processo arbitral, é forçoso concluir que o legislador nacional optou por seguir o entendimento da teoria jurisdicional ou publicista, equiparando o instituto da arbitragem ao processo judicial.

## 2.2. Breve relato histórico

A arbitragem é um meio de solução de conflito utilizado pelos indivíduos desde os tempos mais remotos da humanidade, tendo suas referências mais antigas datadas em 3.000 anos antes de Cristo.

De acordo com os ensinamentos de Enio Neves Labatut<sup>7</sup>, nas sociedades primitivas, as soluções de litígios se davam basicamente através da autocomposição. O descumprimento voluntário do que eventualmente fosse avençado era solucionado mediante o uso da força física, tendo em vista a inexistência de um meio coercitivo e eficaz para forçar o seu cumprimento. Não existia a figura do juiz e observava-se a prevalência do regime da vingança privada não regulamentada.

Em um artigo publicado na Revista Eletrônica de Direito da Universidade Católica de Brasília<sup>8</sup>, intitulado “Arbitragem: Noções Essenciais - Entendendo a lei n.º 9.307/96” e de autoria de Ívano de Menezes Reis, Edna Raquel Hogemann e Consuelo de Freitas Machado, analisa-se a história do instituto da arbitragem em âmbito mundial, inclusive durante o Direito Romano. Neste período, a arbitragem foi amplamente disseminada, uma vez que a justiça comum era voltada apenas para atender e resolver conflitos nos quais tivessem como litigantes nobres e importantes membros da Igreja. Os indivíduos que não se encaixavam nos mencionados grupos deveriam recorrer ao pretor, o qual possuía a função de analisar o caso

---

<sup>6</sup> ALVIM, José Eduardo Carreira. **Direito Arbitral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 37-38.

<sup>7</sup> LABATUT, Enio Neves. **Teoria e Prática do Comércio Exterior**. São Paulo: Aduaneiras, 1979. p. 138.

<sup>8</sup> REIS; HOGEMANN; MACHADO, Arbitragem: noções essenciais - entendendo a lei n.º 9.307/96. **Revista Eletrônica de Direito**, Rio de Janeiro, Universidade Castelo Branco, v. 4, n. 4, 2007. p. 209.

em litígio. Após minuciosa análise, o mesmo elaborava um documento contendo o resumo, limites e o objeto do litígio (litiscontestatio) e, posteriormente, delegava poderes para um terceiro escolhido pelas partes, denominado “árbitro”, para decidir e solucionar a situação conflituosa que fora colocada em sua responsabilidade.

Inicialmente, a decisão proferida pelo árbitro não vinculava as partes. Em caso de descumprimento voluntário, a parte prejudicada não tinha como exigir o seu cumprimento forçado, uma vez que a arbitragem se manifestava como uma justiça privada, não havendo intervenção do Estado neste procedimento. Dessa forma, as partes convencionavam um pacto, o qual previa uma sanção no caso de descumprimento da decisão arbitral, muitas vezes fixada em pecúnia ou por meio da entrega de bens patrimoniais.

Mais tarde, a decisão arbitral passou a vincular as partes, sendo compulsório o seu cumprimento. Vindo a mesma ser descumprida voluntariamente e havendo penalidades fixadas em cláusula compromissória, o magistrado passou a ter competência para executar o laudo arbitral, evidenciando, assim, a participação do Estado como forma de garantir o efetivo cumprimento do disposto em decisão arbitral.

Em artigo intitulado “A arbitragem como método de solução de conflitos: uma explanação acerca da sua evolução histórica”, de autoria de Sarah Christina Brugger Magda Cristiane Detsch da Silva e integrante da coletânea de artigos publicados por Cristhian Magnus de Marco e Rafaella Zanatta Caon Kravetz<sup>9</sup>, cuja obra deu origem ao livro “Diálogos sobre Direito e Justiça”, analisa-se a aplicação da arbitragem nas sociedades modernas. Com o advento das sociedades monárquicas, as quais eram marcadas pela intensa concentração de poderes incondicionados e ilimitados nas mãos do Rei, criou-se a possibilidade de interposição de apelação frente às sentenças arbitrais. Esse fato acarretou um declínio da arbitragem, tendo em vista que tal instituto perdeu algumas de suas características mais importantes, como a informalidade e celeridade na solução de litígios. Destarte, devido ao insucesso desta inovação, tal possibilidade de se apelar sentenças arbitrais veio a ser excluída posteriormente. Entretanto, a partir desse momento, o processo judicial passou a ser visto como sendo um mecanismo estatal clássico de solução de conflitos, cabendo primordialmente ao Estado promover a pacificação social através do exercício da jurisdição.

---

<sup>9</sup> DE MARCO; KRAVETZ. **Diálogos sobre Direito e Justiça**: coletânea de artigos 2015. Santa Catarina: Unoesc, 2015. p.20.



No Brasil, segundo os ensinamentos de Marislene Moreira de Azevedo<sup>10</sup>, foi possível observar a presença da arbitragem no sistema jurídico brasileiro desde a época em que o Brasil ainda figurava como colônia. A Constituição de Império de 1824 previu a arbitragem pela primeira vez, especificamente em seu artigo 160. Neste, estabeleceu que as partes litigantes poderiam nomear um terceiro para decidir sobre eventuais conflitos cíveis e salientou a possibilidade destas decisões serem executadas sem recurso, se as partes assim acordassem.

Segundo Roberto Portugal Bacellar<sup>11</sup>, em 1850, o Código Comercial passou a prever a adoção da arbitragem de forma obrigatória em determinadas causas. Ainda em 1850, com a Resolução 737, foi disposto que, nas causas comuns, a arbitragem era voluntária, enquanto nas causas comerciais tornou-se necessária.

De acordo com Marislene Moreira de Azevedo<sup>12</sup>, a Constituição Republicana de 1895 não previu a possibilidade de se adotar a arbitragem como meio de resolução de conflitos entre pessoas privadas. Sua adoção apenas foi prevista nos casos que envolviam litígios entre Estados soberanos. Com a Constituição de 1934, a arbitragem privada voltou a ser permitida. Todavia, as Constituições subsequentes de 1937, 1946 e 1967 não trouxeram nenhuma referência à arbitragem como forma de resolução de conflitos privados. Finalmente, a Constituição de 1988 voltou a mencionar a arbitragem, sendo de suma importância salientar que, em seu preâmbulo, faz referência ao procedimento arbitral quando aborda que eventuais litígios devem ser dirimidos de forma pacífica, seja em âmbito interno ou internacional.

### 2.3. Lei de Arbitragem e outros métodos de solução de conflitos

A partir da análise dos ensinamentos de Carreira Alvim<sup>13</sup>, a Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996 foi de extrema importância para o instituto da arbitragem, uma vez que a equiparou ao processo judicial a partir da outorga de poderes do Estado à particulares, permitindo que estes emitam sentenças com a mesma eficácia de sentença judicial. Dessa

---

<sup>10</sup> DE AZEVEDO, Marislene Moreira. **Arbitragem**: uma história de sucesso. Brasília: Kiron, 2017. p. 4.

<sup>11</sup> BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e Arbitragem**. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 119.

<sup>12</sup> DE AZEVEDO, Marislene Moreira. Op. cit., p. 11.

<sup>13</sup> ALVIM, José Eduardo Carreira. **Teoria Geral do Processo**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 124.

forma, assegurou-se a possibilidade de solução de litígios fora do judiciário, figurando o mesmo no papel de garantidor do cumprimento da decisão arbitral.

A mencionada lei dispõe que a arbitragem apenas pode ser adotada em situações que envolvam direitos disponíveis, devendo possuir como partes pessoas civilmente capazes. Carmona<sup>14</sup> destaca que o princípio da autonomia da vontade mostra-se de suma importância para este instituto, uma vez que as partes em litígio possuem autonomia para optarem ou não pelo procedimento arbitral. Em caso positivo, são livres para a escolha e nomeação dos árbitros, além de discriminarem as regras que deverão ser aplicadas pelos mesmos a fim de resolução do conflito.

De acordo com Roberto Portugal Bacellar<sup>15</sup>, antes da vigência da Lei 9.307/96, para que eventuais conflitos provenientes de contratos viessem a ser dirimidos por procedimento arbitral, era necessário a presença de cláusula compromissória no pacto a ser celebrado. Entretanto, tal cláusula não assegurava a instauração de arbitragem automaticamente. Ao surgir um litígio, havia a necessidade das partes firmarem compromisso, sendo este uma nova manifestação de vontade sobre a adoção de procedimento arbitral. Após a expedição de laudo arbitral, o judiciário obrigatoriamente deveria homologá-lo, sob a justificativa de que os litígios existentes necessariamente deveriam chegar ao seu conhecimento. O juiz não participava desse procedimento na posição de segunda instância do processo arbitral, tendo em vista que não analisava o mérito da decisão proferida, mas apenas examinava a sua regularidade. Após a homologação judicial, a decisão arbitral produzia os mesmos efeitos de sentença judiciária, sendo considerada título executivo.

Essa obrigatoriedade do judiciário participar do procedimento arbitral através de homologação retirava o perfil predominante da arbitragem, qual seja, um meio menos burocrático, mais célere e confidencial de resolução de conflitos. Neste diapasão, não despertava a atenção e tampouco atraía muitos usuários.

Ainda partindo dos ensinamentos de Roberto Portugal Bacellar<sup>16</sup>, com a entrada em vigor da Lei 9.307/96, o procedimento arbitral sofreu significativas mudanças. O árbitro passou a ser considerado um juiz de fato e de direito e laudo arbitral ganhou *status* de

---

<sup>14</sup> CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo**: um comentário à Lei 9.307/96. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 15.

<sup>15</sup> BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e Arbitragem**. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 122.

<sup>16</sup> Id., p. 123.

sentença judicial, promovendo, assim, coisa julgada material. O não cumprimento voluntário de decisão proferida em juízo arbitral permite que a mesma seja executada judicialmente.

Roberto Portugal Bacellar<sup>17</sup> salienta que a presença de cláusula compromissória no contrato original gera a obrigatoriedade da adoção do juízo arbitral, caso venha a surgir eventuais litígios provenientes do pacto celebrado. Entretanto, para se instaurar o juízo arbitral, não se mostra suficiente apenas a existência de cláusula compromissória. É necessária também a celebração de compromisso. A cláusula compromissória apenas obriga as partes a resolverem litígios por via da arbitragem, não podendo, após acordado, uma das partes recorrer ao judiciário sem a anuência da outra.

Ingo Wolfgang Sarlet<sup>18</sup>, no artigo de sua autoria intitulado "Os Direitos Fundamentais Sociais na Constituição de 1988", publicado na Revista Diálogo Jurídico, faz uma análise acerca dos direitos fundamentais, cuja observância é de suma importância no estudo acerca instituto da arbitragem. A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu Título II, nos traz disposições acerca dos Direitos e Garantias Fundamentais, sendo este um dos assuntos mais expressivos em todos os ramos do direito brasileiro. Recentemente, a doutrina passou a adotar a expressão "direitos humanos fundamentais", uma vez que esta abarca tanto a esfera nacional como a internacional de positivação de tais direitos. Possuem como finalidade primeira o reconhecimento e tutela de determinados valores, bens jurídicos e reivindicações essenciais relacionados a todos os seres humanos.

A fundamentalidade formal que os mencionados direitos receberam pelo constituinte traduz-se a partir do tratamento diferenciado que adquiriram. Além de possuírem uma hierarquia normativa superior das normas constitucionais gerais, os direitos e garantias fundamentais possuem aplicabilidade direta, de acordo com o disposto no artigo 5º, § 1º da nossa Constituição de 1988. Outro aspecto de extrema importância e que fora salientado por Ingo Wolfgang Sarlet<sup>19</sup> diz respeito à sua presença no rol das cláusulas pétreas, presente no artigo 60, § 4º, inciso IV da CRFB. Esse fato significa que os direitos fundamentais possuem proteção máxima, estando protegidos tanto contra o legislador ordinário, como contra a ação do poder constituinte reformador.

---

<sup>17</sup> BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e Arbitragem**. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 121.

<sup>18</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Fundamentais Sociais na Constituição de 1988. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, v. 1, n. 1, abr. 2001. p. 10.

<sup>19</sup> Id., p. 11.

Para que os direitos fundamentais consigam alcançar uma eficaz aplicabilidade prática, torna-se necessário a observância de critérios objetivos e funcionais, ou seja, precisa-se compreender sua complexa e diferenciada estrutura normativa, além de identificar os seus diversos fins. Atualmente, tem sido amplamente adotada pela doutrina a ideia da multifuncionalidade dos direitos fundamentais, sendo esta uma forma de deixar de restringi-los apenas como direitos subjetivos públicos com a função de defesa contra os poderes públicos. Seguindo essa linha de raciocínio, torna-se importante ressaltar-se a classificação exposta por Ingo Wolfgang Sarlet<sup>20</sup> e criada pelo jusfilósofo alemão Robert Alexy, adotada parcialmente pelo publicista J.J. Gomes Canotilho.

De acordo com a análise de Ingo Wolfgang Sarlet<sup>21</sup>, Alexy e Canotilho defendem que, para que seja possível uma classificação constitucionalmente adequada frente aos direitos fundamentais, a partir de uma visão multifuncional, torna-se necessária a sua polarização em dois grupos distintos: um primeiro voltado para a classificação dos direitos fundamentais como sendo direitos de defesa e um segundo classificando-os como direitos a prestações.

Os direitos fundamentais na condição de direitos de defesa possuem como objetivo a limitação do poder estatal, de forma que o indivíduo possa defender sua liberdade pessoal e de propriedade. Konrad Hesse defende a necessidade de aplicabilidade dos direitos fundamentais de defesa até mesmo no âmbito da realidade democrática contemporânea, uma vez que a democracia é administrada pelo poder dos homens, existindo o risco de se utilizarem do abuso de poder e, conseqüentemente, virem à tona práticas de injustiças advindas dos poderes públicos. Nesta perspectiva, pode-se considerar os direitos fundamentais de defesa como sendo direitos negativos, tendo em vista que visam a abstenção dos poderes públicos quanto a sua não ingerência na esfera da liberdade individual (plano jurídico-objetivo), além de serem considerados o poder de exercer positivamente os direitos fundamentais, de forma a evitar atitudes lesivas provenientes dos poderes públicos, a partir da exigibilidade de omissão dos mesmos (plano jurídico-objetivo).

Diante do exposto, é forçoso concluir que os direitos fundamentais na função de defesa podem possuir, segundo Jellinek<sup>22</sup>, tanto o “*status negativus*”, como o “*status libertatis*”, abrangendo todos os direitos fundamentais que visam tutelar determinadas posições jurídicas

---

<sup>20</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Fundamentais Sociais na Constituição de 1988. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, v. 1, n. 1, abr. 2001. p. 12.

<sup>21</sup> Id., p. 13.

<sup>22</sup> Id., p. 14.

contra ingerências indevidas. Abrangem os chamados direitos fundamentais de primeira geração, quais sejam: direitos de liberdade, igualdade, direito à vida e o direito de propriedade, dentre outros.

Enquanto os direitos fundamentais na sua função defensiva buscam a omissão do Estado de forma a garantir a sua não intervenção na liberdade pessoal dos indivíduos, os direitos fundamentais a prestações visam uma postura ativa dos poderes públicos. Este “*status positivus*”, o qual já nos falava Jellinek<sup>23</sup>, é a ideia de que o Estado deve possuir a obrigação de oferecer à sociedade prestações de natureza fática (jurídica e material), sendo este um meio de conquista e manutenção de liberdade por parte dos indivíduos.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet<sup>24</sup>, os direitos a prestações foram recepcionados pela Constituição de 1988 de maneira sem precedentes no constitucionalismo pátrio, principalmente no capítulo dos direitos sociais. Tais direitos fundamentais enquadram-se nos chamados direitos de fundamentais de segunda geração.

Os direitos a prestações são divididos em dois subgrupos: em direitos a prestações em sentido amplo e direitos a prestações em sentido estrito. O primeiro subgrupo abrange “os direitos à proteção e participação na organização e procedimento”. Já o segundo, abrange “os direitos a prestações sociais e materiais”.

Dentro do texto constitucional, mas fora do catálogo dos direitos fundamentais, também pode-se observar uma extensa variedade de direitos fundamentais que exercem precipuamente uma função prestacional. Entre eles, um direito individual de caráter prestacional que mereceu ênfase na obra de Ingo Wolfgang Sarlet<sup>25</sup> encontra-se localizado no artigo 5º, incisos XXXV e LXXIV, os quais dizem respeito ao acesso à Justiça, sendo este o meio de se garantir a tutela jurisdicional e de se exercer a cidadania.

A partir da análise dos mencionados ensinamentos de Ingo Wolfgang Sarlet, resta claro que o acesso à justiça ou, como vem sido chamada pela doutrina brasileira, o “acesso à ordem jurídica justa”, vai muito além do que a sua nomenclatura nos sugere. Não se restringe apenas à possibilidade de ingresso em juízo, uma vez que, para que seja possível resolver litígios e proporcionar justiça, torna-se necessária a observância de escopos motivadores nos âmbitos

---

<sup>23</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Fundamentais Sociais na Constituição de 1988. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, v. 1, n. 1, abr. 2001. p. 15.

<sup>24</sup> Id., Ibid.

<sup>25</sup> Id., Ibid.

social, político e jurídico. Para se alcançar uma ordem jurídica justa, deve-se utilizar a ideia de acesso à justiça como sendo um meio de efetivação de outros direitos fundamentais, tais como universalidade da jurisdição, devido processo legal e princípio do contraditório.

Tal afirmação foi ratificada pela Constituição de 1988, ao dispor que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, princípio inserido no inciso XXXV do artigo 5º. Seguindo esta linha de raciocínio, torna-se fundamental olhar para a universalidade da jurisdição como um meio de promover a admissão do maior número possível de pessoas e causas ao processo, para, após, garantir às mesmas a aplicabilidade prática das regras do devido processo legal e, só então, dar-lhes a oportunidade de participação ativa no processo, de forma que possam pleitear ao juiz o direito de uma participação em diálogo, para que, assim, a decisão possa promover justiça efetiva, ou, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>26</sup> o “acesso à justiça propriamente dita e não a justiça feita pelos juízes”.

De acordo com Duína Porto Belo<sup>27</sup>, para que seja possível alcançar o acesso à justiça efetiva, é preciso eliminar determinadas situações que acabam por se tornarem obstáculos, tais como: os altos valores das custas judiciais, o elevado formalismo do judiciário, a ausência de informações e educação cidadã que proporcione aos indivíduos tomar conhecimento sobre seus direitos, além da longa duração dos processos.

Com relação à longa duração dos processos, este foi um dos assuntos que ganhou mais ênfase na reforma do Poder Judiciário propagada pela EC 45/04. Ao se referir ao acesso à justiça, também é necessário dar-se enfoque para os serviços judiciários, de forma a proporcionar sua qualidade e, conseqüentemente, atender o interesse de seus usuários. Destarte, o princípio da razoável duração do processo foi inserido pela EC 45/04 no inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, dispondo que “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”, ou seja, segundo Carlos Rátis e

---

<sup>26</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 124-150.

<sup>27</sup> BELO, Duína Porto. A Razoável Duração do Processo como Instrumento de Acesso à Justiça. **Revista Direito e Desenvolvimento**, João Pessoa, v. 1, n. 2, 2010. p.59.

Dirley da Cunha Júnior<sup>28</sup>, visa a resolução do problema da morosidade processual, a fim de tornar sua tramitação mais célere e proporcionar uma prestação jurisdicional mais efetiva.

Para Carlos Henrique Ramos<sup>29</sup>, a maior dificuldade encontrada para se alcançar um entendimento doutrinário sobre a fixação de um prazo máximo de duração dos processos está relacionada ao subjetivismo que carrega a expressão “*razoável*”. A prestação jurisdicional em tempo hábil não possui um prazo estipulado, tendo em vista tratar-se de situações concretas, cada qual com as suas variáveis e peculiaridades. Com isso, pode-se assegurar que a duração razoável do processo deve ser aquela capaz de assegurar o pleno exercício do direito de defesa e a cognição adequada do juiz. Neste diapasão, problemas como o da desorganização da estrutura judiciária, além do despreparo dos serventuários, magistrados e outros operadores do direito não podem ser utilizados como óbice à aplicabilidade do princípio da razoável duração do processo.

Tendo em vista as questões apontadas, as quais influenciam na morosidade da tramitação de processos por via judicial e prejudica o acesso à justiça, muito tem se optado por outros métodos de solução de conflitos, ganhando destaque, além da arbitragem, a conciliação e mediação. Segundo Roberto Portugal Bacellar<sup>30</sup>, a adoção de meios alternativos de solução de litígios, além de facilitar o acesso à justiça, proporciona diversas outras vantagens, como, por exemplo, maior celeridade resolução de um problema, confidencialidade, informalidade, economicidade e ainda diminui o acúmulo de processos nos tribunais.

Para Roberto Portugal Bacellar<sup>31</sup>, mediação é um meio extrajudicial de solução de controvérsias que trouxe para a sociedade uma nova forma de enfrentar o conflito, uma vez que há um estímulo para que as partes, em comum acordo, consigam compreender as diferenças existentes e, a partir daí, encontrem uma solução viável para o litígio.

Um terceiro, denominado mediador, estimula as partes a entenderem o problema, mas não interfere emitindo opiniões sobre como o mesmo deverá ser resolvido. Sua função é auxiliar as partes para que as mesmas compreendam o conflito, a partir da observância de suas

---

<sup>28</sup> RÁTIS, Carlos; CUNHA JR., Dirley da. **EC 45/2004**: comentários à reforma do Poder Judiciário. Salvador: Jus Podivm, 2005. p. 47.

<sup>29</sup> RAMOS, Carlos Henrique. **Processo civil e o princípio da razoável duração do processo**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 59.

<sup>30</sup> BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e Arbitragem**. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 64.

<sup>31</sup> Id., p. 109.

causas e eventuais consequências e, assim, consigam solucioná-lo de forma pacífica através de acordo.

Diferentemente da mediação, instituto no qual o mediador foca primordialmente no litígio, na conciliação, o conciliador possui como objetivo propor uma solução consensual, ou seja, dar opiniões sobre de que forma o conflito deve ser solucionado.

Com relação ao instituto da conciliação, segundo as visões de Antônio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido Rangel Dinamarco<sup>32</sup>, torna-se de extrema importância dar-se ênfase à adoção da paz privada em detrimento da justiça pública, tendo em vista os inúmeros benefícios que um acordo celebrado entre partes conflituosas pode trazer, dentre elas: facilidade ao acesso à justiça; as partes podem optar pelos métodos e soluções para o conflito que mais lhes convêm; adoção de fórmulas variadas de resolução que satisfaçam ambas as partes; adoção de princípios ou interesses não previstos legalmente, os quais podem mostrar-se mais interessantes do que as considerações legais, dependendo de cada caso concreto; os acordos podem ser mais humanos, uma vez que incentivam a participação das partes a partir da análise e compreensão do problema e, conseqüentemente, na escolha do método a ser adotado para a sua resolução.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior<sup>33</sup>, os acordos provenientes de mediação, conciliação ou qualquer outro meio são mais eficientes do que a decisão imposta por via judicial, tendo em vista que a solução proveniente da autotomia da vontade das partes tende a proporcionar uma paz mais efetiva e duradoura.

Visto isto, pode-se afirmar que os dois institutos diferenciam-se, principalmente, pelo papel de não interferência do mediador e de interferência do conciliador, no que diz respeito à solução a ser encontrada para o conflito. Todavia, em ambos há um estímulo à oralidade, visando maior rapidez e eficácia ao solucionar um litígio. Salienta-se também o menor formalismo, uma vez que, apesar de existir um procedimento, as partes podem convencionar entre si o método de solução a ser adotado em cada caso.

---

<sup>32</sup> CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 19.

<sup>33</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Os Modos Extrajudiciais de Solução de Conflitos no Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região**, Campinas, n. 18, 2002. p.18.



### 3. OS TRABALHADORES EM CARGOS DE DIREÇÃO

#### 3.1. Definição

Alice Monteiro Barros<sup>34</sup> conceitua os altos empregados como sendo empregados que recebem, mediante mandato, poderes de direção e administração do empregador, tornando possível agirem em nome deste. São aqueles que possuem funções diretivas e ocupam posição de destaque. A título de exemplo, pode-se incluir a esta categoria os diretores gerais, administradores, superintendentes e gerentes.

A partir da conceituação de Orlando Gomes<sup>35</sup>, altos empregados são aqueles que que "gerem, dirigem e administram as grandes emprêsas, com poder de iniciativa e alta remuneração".

Seguindo esta linha de raciocínio, Alice Monteiro Barros<sup>36</sup> discute acerca da natureza jurídica do contrato de trabalho dos empregados ocupantes de altos cargos, demonstrando a existência de controvérsias na doutrina. Uma corrente doutrinária considera que tais indivíduos não se encaixam na posição de empregados, tendo em vista o amplo poder de iniciativa e direção que possuem em face de outros empregados, sendo estas características substanciais acerca dos empregadores e incompatíveis com o critério de independência estabelecido no artigo 3º da CLT. Em contrapartida, uma outra corrente entende que, apesar do poder de direção atribuído aos altos cargos, estes empregados encontram-se em condição de subordinação, ainda que em menor grau, em face do empregador, uma vez que estão sujeitos aos seus comandos diretivos. Tal descumprimento pode vir a gerar demissão por justa causa, por exemplo.

Tendo em vista esta controvérsia doutrinária, Alice Monteiro Barros aborda que a doutrina, em sua maior parte, adota o entendimento de que os empregados ocupantes de altos cargos formam uma categoria especial, uma vez que, em alguns países, estão sujeitos a um estatuto próprio, como é o caso da Itália, por exemplo. Com isso, o contrato que rege o vínculo jurídico entre tais empregados e seus empregadores são considerados contratos mistos, sendo, ao mesmo tempo, de trabalho e de mandato, sem retirar os mesmos da condição de empregados.

---

<sup>34</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 179.

<sup>35</sup> GOMES, Orlando. O Destino do Direito do Trabalho. **Revista de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Curitiba, v. 5, 1957. p. 162.

<sup>36</sup> Id., p. 179.

Alice Monteiro Barros<sup>37</sup> divide os empregados ocupantes de altos cargos em empregado ocupante de cargo de confiança e empregado diretor de S.A.

Segundo os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento<sup>38</sup>, os cargos de confiança são aqueles da “alta cúpula administrativa da empresa”, que possuem o poder de representá-la. Defende a ideia de que estes não se diferem em nada dos empregados comum, salvo quanto à restrição de direitos trabalhistas que sofrem e a maior vantagem econômica que recebem.

Quanto à restrição de direitos trabalhistas sofrida pelos empregados ocupantes de cargos com poder de direção, ainda seguindo a análise realizada por Amauri Mascaro Nascimento<sup>39</sup>, tais empregados podem ser desinvestidos do cargo quando cessada a confiança do empregador, não constituindo, este ato, em alteração contratual prejudicial ao trabalhador. Estes também não recebem horas extras, salvo quando forem submetidos ao controle de horas e marcação de ponto. Também podem ser transferidos para outra localidade por ato de vontade do empregador, transferência esta que deve estar fundamentada de acordo com os interesses do serviço.

Para finalizar a análise acerca dos cargos de confiança, Amauri Mascaro Nascimento<sup>40</sup> defende a ideia de que os cargos de confiança nem sempre serão definidos como sendo aqueles eivados de alto poder de mando, substituição e representação do empregador. Podem ser encaixados também naqueles cargos em que o empregado desempenha certa função de chefia em face de seus subordinados.

Quando aos diretores de S.A, seu enquadramento gera polêmica na doutrina e jurisprudência, não tendo sido definido até os dias atuais. Segundo Alice Monteiro Barros<sup>41</sup>, existem duas correntes acerca do enquadramento dos diretores de S.A. Uma primeira corrente considera que tais indivíduos não podem ser inseridos na categoria de empregados, nem quando o contrato de trabalho seja precedido à ascensão ao cargo. Isso se dá pelo fato de tais diretores cumprirem mandato eletivo e serem representantes legais da sociedade anônima. A partir deles, os interesses da pessoa jurídica são exteriorizados, não podendo tais diretores sendo empregados deles mesmos. Partindo dessa linha de

---

<sup>37</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 179.

<sup>38</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho. Relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 666.

<sup>39</sup> Id., Ibid.

<sup>40</sup> Id., p. 667.

<sup>41</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 181.

raciocínio, considera-se que sua investidura ao contrato se dá mediante contrato social e não relação de emprego. Alice Monteiro Barros<sup>42</sup> segue a corrente que defende a ideia de que o diretor pode ser classificado como diretor-órgão ou diretor empregado, a depender da forma como o serviço for prestado. Se o diretor desempenhar suas atividades laborais com subordinação jurídica e submetendo-se aos requisitos elencados no artigo 3º da CLT, a relação jurídica será de emprego, uma vez que não haverá incompatibilidade jurídica entre o exercício das atividades inerentes ao cargo ocupado e as funções atribuídas à empregados. Considera-se diretor-órgão quando um indivíduo passou a ser membro da sociedade anônima sem nunca ter mantida uma relação de emprego, uma vez que foi eleito por assembleia e apenas poderá ser destituído por assembleia na qual o governo vota como sócio majoritários. Nestes casos, notória é a ausência de relação de emprego, não podendo um diretor-órgão se encaixar na posição de empregado da pessoa jurídica a qual está vinculado.

Importante salientar que o Tribunal Superior do Trabalho fixou jurisprudência<sup>43</sup> entendendo que um dos pressupostos para a definição de empregado é a subordinação jurídica, mas se um diretor for controlado apenas pelo conselho administrativo da sociedade anônima, tal subordinação não se caracterizará, não podendo o diretor ocupar a posição de empregado, mas sim de diretor-órgão.

Como já abordado, os altos cargos possuem como características primordiais poderes de direção recebidas do empregador. Na visão de Américo Plá Rodriguez<sup>44</sup>, poder de direção deve ser exercido de forma a garantir o alcance aos interesses econômicos da empresa, devendo, entretanto, obedecer certos limites. Dessa forma, não pode ser utilizado de maneira arbitrária, de forma a gerar discriminações, injustiças e perseguições pessoais. O poder de direção e de mando exercido tanto pelos empregadores como pelos empregados ocupantes de altos cargos devem sofrer delimitações, de forma de que não constituam atos eivados de arbitrariedade.

---

<sup>42</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 181.

<sup>43</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 412290/97. Relator: VASCONCELOS, José Luiz. Publicado no - DJ 19 mai. 2000, p. 317. Disponível em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI162724,510450+diretor+estatutario+na+posicao+de+emprego> do. Acessado em 13 jun. 2017.

<sup>44</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 170.

César Reinaldo Offa Basile<sup>45</sup> divide o poder de direção em três estruturas: *poder de organização, poder de controle e poder disciplinar*.

O poder de organização diz respeito ao poder organizacional regulamentar, uma vez que mediante regulamentos, comunicados, memorandos ou até mesmo ordens diretas aos seus subordinados, o empregador ou empregado ocupante de altos cargos definirão a forma como a atividade laboral será exercida. Também diz respeito à organização da estrutura da empresa; à escolha das tecnologias e técnicas a serem implementadas no processo de produção; definir o quadro hierárquico da empresa, assim como a sua estrutura; definir para qual ramo de atividade econômica as atividades serão destinadas, além da delimitação do mercado consumidor.

O poder de controle<sup>46</sup> diz respeito aos atos exercidos de forma a controlar a maneira como a prestação dos serviços está sendo desempenhada pelos seus subordinados. Tal aspecto pode ser enxergado no controle em face do horário de entrada e saída do trabalhador de seu local de trabalho, como forma do empregador ou ocupante de altos cargos se certificarem que os empregados estão cumprindo os horários de jornada de trabalho acordados. Aos que exercem atividades insalubres ou de risco, a observância do uso de equipamentos de proteção individual (EPI) ou de uniformes especiais para as atividades a serem desenvolvidas pelos empregados também é considerada como uma forma de exercício do poder de controle. Na atualidade, tendo em vista que as comunicações internas e externas das empresas são realizadas, em sua maior parte, por meio eletrônico, uma forma de controle observada com extrema facilidade é de controle de e-mails corporativos. Monitoramento dos ambientes de trabalho e revista pessoal também são controles realizados em face dos empregados com bastante frequência e habitualidade, dependendo da área de atuação da empresa.

Por último, uma última espécie de poder de direção é o poder disciplinar<sup>47</sup>. Este se caracteriza como sendo a possibilidade do empregador ou empregado com poder de direção aplicar penalidades aos seus empregados subordinados que venham a descumprir prerrogativa convencionada em contrato de trabalho, não manter-se leal à empresa a qual estão vinculados ou causarem determinada situação que infrinja o dever de lealdade que

---

<sup>45</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**: teoria geral a segurança e saúde. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 51.

<sup>46</sup> Id., Ibid.

<sup>47</sup> Id., Ibid.

os empregados devem ter com os demais colegas de trabalho, no exercício de suas atividades laborais em ambiente de trabalho.

Cabe salientar que parte da doutrina salienta a existência de diferenciações entre os altos empregados e os cargos de confiança, não podendo enxergá-los como sendo sinônimos.

Arnaldo Sussekind<sup>48</sup>, analisa a diferenciação entre altos empregados e cargos de confiança, *in verbis*:

Os gerentes e diretores-empregados, de que cogita o art. 62 da CLT, tal como definido no seu parágrafo único, são os investidos em cargos de gestão pertinentes à administração superior da empresa, enquanto que os chefes de departamentos e filiais são os que, no exercício desses cargos de alta confiança, têm delegação do comando superior da empresa para dirigir e disciplinar os respectivos setores. Mas, para excluí-los da aplicação do capítulo "Duração do Trabalho", a nova lei exige ainda que os salários não sejam inferiores aos dos correspondentes cargos efetivos acrescidos de 40%. Esse plus pode concernir a gratificação de função ou estar embutido, a qualquer título, no salário do cargo de confiança.

Acerca do poder de mando e diretivo inerentes dos altos cargos, Luciano Viveiros<sup>49</sup> o subdivide em quatro espécies: *tutela gerenda*, *res gerenda* e *jus variandi*.

*Tutela gerenda* diz respeito à tutela geral especial, ou seja, é a capacidade de dirigir a forma como a atividade laboral é desempenhada pelos empregados subordinados, de acordo com seus interesses.

A *res gerenda* é o gerenciamento do negócio, ou seja, é a ideia de que o direito de propriedade se confunde com o direito diretivo que possuem. Dessa forma, possuem liberdade para gerenciar o negócio da maneira que lhes convém e dentro dos limites do poder diretivo que lhes foi atribuído pelo empregador.

O *jus variandi* é o direito de alterar, ou seja, visando alcançar os interesses do negócio jurídico desenvolvido, possui a liberdade para alterar a maneira como o mesmo será exercido, sempre dentro da legalidade e de forma a obedecer as cláusulas previstas em contrato de trabalho e na lei.

Dito isto, a partir das análises das mencionadas doutrinas acerca dos altos cargos, forçoso concluir, em síntese, que estes são investidos de poder de direção atribuído, em parte,

---

<sup>48</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 2, São Paulo, LTr, 1996. p.803.

<sup>49</sup> VIVEIROS, Luciano. **Direito e Processo do Trabalho**: casos práticos. São Paulo: LTr, 2009, p. 30.

pelos empregadores, a fim de dirigir, gerenciar e alterar a maneira como a atividade é prestada e garantir que a pessoa jurídica alcance seus interesses.

### 3.2. Contrato de trabalho

Luiz A. A. Pierre<sup>50</sup> conceitua o contrato individual de trabalho como sendo um ato de manifestação de vontade das partes, no qual, para que exista, empregado e empregador devem ser partes integrantes deste, conforme previsto nos artigos 2º e 3º da CLT.

No que diz respeito ao vínculo jurídico que une empregado e empregador, César Reinaldo Offa Basile<sup>51</sup> discute acerca da existência de duas correntes doutrinárias: a teoria anticontratualista e a teoria contratualista.

A teoria anticontratualista se divide em teoria da relação fática e teoria institucionalista. A teoria da relação fática defende a ideia de que a relação trabalhista é construída tacitamente, a partir da realização de reiterados atos de trabalho. Dessa forma, a manifestação de vontade é um ato secundário. Já a teoria institucionalista é a ideia de que a empresa possui um complexo estrutural e normativo o qual vincula os indivíduos que se envolvem em seu processo de produção.

Em contrapartida, a teoria contratualista segue a ideia de que empregado e empregador celebram um pacto juridicamente reconhecido, a partir da manifestação de vontade de ambos, sendo este o meio disciplinador da relação de trabalho estabelecida.

Importante salientar a conceituação atribuída ao contrato individual de trabalho pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 442, no qual disciplina que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Ou seja, apesar de receber a nomenclatura de “contrato individual de trabalho”, a qual faria alusão à uma relação de trabalho, este corresponde à relação de emprego.

Para que seja possível analisar-se os requisitos essenciais do contrato de trabalho, torna-se importante o estudo dos elementos essenciais do fato jurídico. A partir dos

---

<sup>50</sup> PIERRE, Luiz A.A. **Elementos Básicos de Direito do Trabalho (legislação social)**. Livro eletrônico. Disponível em: <[http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito\\_trabalho.pdf](http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito_trabalho.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2017. p. 28.

<sup>51</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 145.

ensinamentos de Orlando Gomes<sup>52</sup>, estes devem ser divididos em *pressupostos* e *requisitos*.

Os *pressupostos* são observados quando um fato jurídico é um ato em movimento, proveniente da vontade do homem. Um dos sujeitos será o agente, que opera sobre o bem em face do sujeito paciente, de acordo com os seus interesses respectivos. Dessa forma, é possível observar três elementos nesta relação jurídica: os sujeitos (remete à capacidade), o objeto (remete à comerciabilidade) e a relação (remete à legitimação).

Partindo para a análise dos *requisitos*, estes são os elementos encontrados na situação final, mas não na inicial. A mutação da situação inicial em fato jurídico pode estar relacionada ao tempo (duração), espaço (quantidade) ou à forma (qualidade).

Após a análise dos mencionados ensinamentos de Orlando Gomes acerca dos elementos essenciais do fato jurídico, torna-se possível o estudo dos elementos essenciais do contrato de trabalho.

César Reinaldo Offa Basile<sup>53</sup> divide os elementos do contrato de trabalho em essenciais e acidentais. Segundos seus ensinamentos, os elementos essenciais seriam aqueles que garantem a existência e validade do negócio jurídico, sendo eles: agente capaz (artigos 3º e 4º do código civil); idoneidade do objeto (lícito, possível, determinado ou determinável – artigo 166, inciso II do código civil); forma prescrita ou não defesa em lei; livre manifestação de vontade. Já quanto aos elementos acidentais, estes são responsáveis por garantir a eficácia dos negócios jurídicos, sendo eles: condição (suspensiva e resolutiva) e termo (final e inicial). A condição está relacionada a um evento incerto, enquanto o termo relaciona-se a um evento certo.

Dito isto, forçoso concluir que o preenchimento dos elementos do contrato de trabalho é de suma importância, de forma a garantir a existência, validade e eficácia dos negócios jurídicos. A inobservância gera a sua nulidade<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup> GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 322. O autor faz remissão a Betti.

<sup>53</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 146.

Entretanto, como bem salientado por Augusto César Leite de Carvalho<sup>55</sup>, segundo o princípio da proteção do trabalhador, a CLT dispõe em seu artigo 9º que qualquer ato que infrinja norma protetiva será nulo, sendo assegurado o pagamento ao empregado da remuneração correspondente ao tempo que disponibilizou sua força de trabalho, além das verbas relativas à resolução do contrato. Seria o caso, por exemplo, de contrato de trabalho celebrado com indivíduo que não preenche o requisito da capacidade.

Partindo para a análise das características do contrato de trabalho, César Reinaldo Offa Basile<sup>56</sup> as conceitua como sendo um ato bilateral, ou seja, um acordo de vontade. São elas: consensual; *intuitu personae*; sinalagmáticos; comutativo; de prestação continuada; com alteridade; oneroso.

Luiz A. A. Pierre<sup>57</sup> entende que a característica da consensualidade se dá tanto no momento da celebração, como na alteração contratual. O contrato de trabalho não pode ser alterado sem o consentimento das partes, não podendo tal alteração causar prejuízos diretos ou indiretos ao empregado. Cabe salientar que a reversão para cargo anterior de empregado que exerceu função de confiança não é considerada alteração contratual.

César Reinaldo Offa Basile<sup>58</sup> conceitua as características do contrato de trabalho. *Intuitu personae* é uma característica a qual remete à ideia de que o contrato de trabalho é personalíssimo. Sinalagmáticos é que deve prever obrigações recíprocas. Comutativo é a equivalência de direitos e deveres. Caracteriza-se como sendo de prestação continuada, ou seja, de trato sucessivo, uma vez que vence-se e cumpre-se ao longo do tempo. É um contrato com alteridade, uma vez que o trabalho é realizado por conta alheia e não por conta própria. A onerosidade é a ideia de que deve ser fixada uma obrigação contraprestacional por parte do empregador ao empregado, pelo trabalho prestado por este. Tal contraprestação deve garantir, pelo menos, o pagamento em pecúnia do salário mínimo.

---

<sup>55</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. p. 110.

<sup>55</sup> Id., p. 316.

<sup>56</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 316.

<sup>57</sup> PIERRE, Luiz A.A. **Elementos Básicos de Direito do Trabalho (legislação social)**. Livro eletrônico. Disponível em: <[http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito\\_trabalho.pdf](http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito_trabalho.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2017, p. 30.

<sup>58</sup> Id., p. 147.



Avançando para a análise das formas dos contratos de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento<sup>59</sup> inicia a discussão partindo de ideia de que a relação de emprego é uma relação social, que se transforma em jurídica a partir do momento que passa a ser disciplinada pelo direito. A base da relação jurídica entre empregado e empregador está vinculada à ideia de manifestação de vontade, a qual pode ser exercida de maneira escrita ou verbal, tácita ou expressamente, sendo estas as formas atribuídas ao contrato de trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro, o contrato de trabalho será obrigatoriamente escrito quando a lei assim dispor. É o caso, por exemplo, de contratos por tempo determinado e de contratação de artistas profissionais, conforme o disposto no artigo 10 da Lei 6.533/78.

Segundo César Reinaldo Offa Basile<sup>60</sup>, os contratos de trabalho serão tácitos quando um indivíduo já estiver prestando um serviço e atendendo às ordens de outrem, de forma habitual e a fim de receber uma contraprestação qualquer avençada entre o tomador e prestador do serviço. Nestes casos, apesar de não haver um contrato escrito prevendo tal relação jurídica, resta claro o vínculo jurídico entre empregado e empregador, sendo a hipótese, então, de contrato de trabalho tácito.

Para finalizar a análise acerca dos contratos de trabalho, importante salientar que estes poderão variar de acordo com a duração fixada, podendo ser contratos por tempo determinado ou contratos por tempo indeterminado.

Segundo os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento<sup>61</sup>, a qualidade do serviço a ser desempenhado pelo empregado indica se o contrato será por tempo determinado ou indeterminado. Como na maioria das vezes não há indicação sobre o prazo de vigência do contrato de trabalho, nestes casos, presume-se que serão por tempo indeterminado.

De acordo com Alice Monteiro Barros<sup>62</sup>, quando o contrato de trabalho possui uma cláusula estabelecendo o momento de início ou término de produção de efeitos, esta é chamada de termo, conforme o disposto no artigo 135 do código civil. É uma cláusula

---

<sup>59</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. Relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 605.

<sup>60</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**: teoria Geral a Segurança e Saúde. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 147.

<sup>61</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. Relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1004.

<sup>62</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 169.

acessória, uma vez que não há obrigatoriedade de incluí-la ao contrato. Os contratos com prazo determinado é uma exceção ao princípio da continuidade.

César Reinaldo Offa Basile classifica as hipóteses de trabalho por tempo determinado da seguinte maneira, *in verbis*:

- a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (estipulação máxima de dois anos) ;
  - b) atividade empresarial de caráter transitório (estipulação máxima de dois anos);
  - c) experiência (duração máxima de noventa dias).
- O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo (CLT, art. 451)

Salienta que, caso um contrato de trabalho por tempo determinado venha a ser prorrogado, tácita ou expressamente, por mais de uma vez, passará a vigorar com prazo indeterminado.

### 3.3. Requisitos do empregado

Augusto César Leite de Carvalho<sup>63</sup> conceitua “empregados” a partir da divisão em dois panoramas: conceito de empregado a partir da realidade social e conceito legal de empregado.

No que concerne à conceituação mediante a realidade social, o direito do trabalho teria como destinatário os indivíduos que realizassem atividades de produção de bens ou serviços. Dessa forma, o objetivo do direito trabalhista seria tutelar os interesses daqueles que integrassem a classe dos trabalhadores. Tendo em vista a inviabilidade de identificação dos indivíduos integrantes desta classe social, tornou-se necessário que a lei atribuisse características aos mesmos, a fim de traçar um perfil e esclarecer quem de fato seria tutelado pelo direito do trabalho, ou seja, quem seria o “empregado”.

Destarte, surgiu a segunda conceituação de empregado, qual seja, a conceituação legal. Com ela, foram estabelecidos os quatro pilares fundamentais acerca da identificação do empregado, sendo eles: pessoalidade, não eventualidade, subordinação jurídica e onerosidade.

Ainda segundo a análise de Augusto César Leite de Carvalho<sup>64</sup>, a pessoalidade seria a alusão à pessoa física. A não eventualidade, também conhecida pela doutrina por habitualidade, é a ideia de prestação do serviço de forma habitual, ou seja, não eventual. A

<sup>63</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. p. 110.

<sup>64</sup> Id., p. 111.

subordinação jurídica, característica esta que será abordada de maneira mais aprofundada durante esta pesquisa, é a dependência do empregado frente ao empregador. Por fim, a onerosidade é a contrapartida recebida pelo empregado que desenvolve suas atividades laborais. O preenchimento destas características são essenciais para a identificação da relação de emprego.

Augusto César Leite de Carvalho faz uma crítica pertinente sobre tal conceituação legal. Considera que a sua fossilização faz com que o direito do trabalho deixe de proteger trabalhadores que preenchem o requisito da subordinação, mas não se enquadram em outros. Em contrapartida, mantém o seu protecionismo em favor de empregados com poder de direção, os quais já são beneficiados pelo próprio caráter do cargo ocupado, o qual permite a livre negociação.

Segundo conceituação de Amauri Mascaro Nascimento<sup>65</sup>, a pessoalidade é definida como sendo a intransferibilidade ou infungibilidade por ato unilateral do empregado. É uma característica típica de contratos personalíssimos, não sendo exclusividade dos contratos de emprego, uma vez que há previsão também em alguns contratos civis.

César Reinaldo Offa Basile<sup>66</sup> abre uma abordagem acerca da distinção entre a relação de trabalho e relação de consumo sob o prisma da pessoalidade. Apesar de alguns contratos consumeristas preverem a prestação de determinado serviço de maneira personalíssima, nestes, o resultado alcançado será o objetivo principal da contratação, independentemente de quem tenha executado o serviço. Já nas relações de trabalho, a pessoalidade é observada pelo fato do empregado prestador ser mais importante do que a prestação por ele realizada.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>67</sup> entende que a pessoalidade não se configura apenas com a relação *intuitu personae*, na qual o empregado exerce uma atividade para o empregador que não pode ser delegada a terceiros. Alega que a pessoalidade também é vislumbrada sob a ótica dos direitos do empregado, como, por exemplo, a proteção de sua integridade física, personalidade, saúde, segurança nas atividades a serem desenvolvidas e vantagens familiares. Defende também a presença da pessoalidade quando o empregador valida as características

---

<sup>65</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho. Relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 547.

<sup>66</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**: teoria geral a segurança e saúde. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 47.

<sup>67</sup>Id., p. 608.

pessoais e profissionais dos empregados, fato este que pode ser vislumbrado em diversos atos, como, por exemplo, a admissão, promoção ou investidura em cargos de confiança.

A partir da análise dos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento e César Reinaldo Offa Basile acerca do requisito da pessoalidade na relação de emprego, é forçoso concluir-se que, em síntese, a pessoalidade é o requisito essencial para a caracterização do contrato de trabalho como sendo *intuito personae*, não sendo possível, por parte do empregado, unilateralmente, decidir acerca da transferibilidade de suas atividades a terceiros. No contrato de trabalho, o seu caráter personalíssimo advém da ideia de que o prestador do serviço, ou seja, o empregado, deve ser mais importante do que o resultado a ser alcançado na prestação desempenhada.

Partindo para a análise do requisito da não eventualidade, segundo Luciano Viveiros<sup>68</sup>, este é marcado pela habitualidade, a qual não configura-se como sendo a presença do empregado em seu local de trabalho todos os dias, mas sim quando é sabido que o mesmo se fará presente nos períodos estipulados em contrato. Dessa forma, o empregado pode exercer sua atividade laboral de forma habitual mesmo comparecendo ao local de trabalho bimestralmente, semestralmente ou anualmente. Essa qualidade se distingue do trabalho eventual. Neste, o trabalhador é convocado para atender a um fato isolado e, concluindo, não mais retorna àquele serviço, encerrando-se a responsabilidade mediante quem o contratou. Nas palavras de Tarso Genro<sup>69</sup>, o trabalho eventual “carrega consigo duas características essenciais: depende de acontecimento incerto, de um lado, e, de outro, por isso mesmo, não pode ser previsto”. Ou seja, o trabalho eventual é aquele proveniente de um fato imprevisível.

Augusto César Leite de Carvalho<sup>70</sup> distingue os trabalhos não eventual com os trabalhos intermitente, temporário e avulso.

Segundo seus ensinamentos, o trabalhador intermitente é aquele que presta um determinado serviço com habitualidade, mas de maneira descontínua. É, por exemplo, o caso dos safristas ou estacionários, os quais são chamados para prestar serviços de acordo com a estação do ano<sup>71</sup> ou pela temporada<sup>72</sup>. Também se encaixam nesta perspectiva os

---

<sup>68</sup> VIVEIROS, Luciano. **Direito e Processo do Trabalho**: casos práticos. São Paulo: LTr, 2009. p. 52.

<sup>69</sup> GENRO, Tarso. **Direito Individual do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994. p. 113.

<sup>70</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. p. 110.

<sup>71</sup> Id., p. 115.

<sup>72</sup> Algumas atividades laborais apenas são passíveis de serem desenvolvidas de acordo com a estação do ano, como é o caso, por exemplo, colheita de frutos, preparo e limpeza da terra.

<sup>73</sup> Certas atividades laborais apenas possuem demanda a depender da temporada, como, por exemplo, hotéis de turismo e cassinos.

trabalhadores suplentes, os quais celebram contrato com o empregador apenas para substituir um empregado efetivo, mas que esteja ausente por algum motivo, como gozo de férias ou licença maternidade, por exemplo.

Ainda seguindo a linha de raciocínio de Augusto César Leite de Carvalho, o trabalho temporário é aquele no qual o empregador contrata um trabalhador, integrante de uma empresa de trabalho temporário, para substituir temporariamente empregado permanente, ou atender à necessidade de acréscimo extraordinário de serviços, de maneira transitória. Tal forma de trabalho está prevista na legislação brasileira pela Lei 6.019/1974, definindo o trabalho temporário como sendo “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”.

Conforme o disposto no art. 16 da Lei 6019/74, o trabalhador temporário possui vínculo obrigacional com a empresa de trabalho temporário, cabendo a esta a responsabilização acerca do pagamento de créditos ao empregado.

Para finalizar a análise sobre o requisito da não eventualidade na relação de emprego, Augusto César Leite de Carvalho também diferencia o trabalho não eventual frente ao trabalho avulso. Amauri Mascaro Nascimento<sup>73</sup> conceitua o trabalhador avulso como sendo aquele que

[...] exerce sua atividade no porto, uma vez que também aliena o poder de direção sobre o próprio trabalho em troca de remuneração. Mas não tem vínculo empregatício. Sua atividade é exercida com a intermediação do seu sindicato, às vezes até mesmo com uma certa dose de direção do seu próprio órgão representativo, mas não é o sindicato que remunera o trabalho ou que se beneficia com os resultados, sendo-o as empresas para as quais o serviço portuário é realizado. O sindicato é só intermediário, e mais nada, do recrutamento do trabalho e da remuneração provinda de terceiros.

Insta salientar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXIV, não converteu o trabalhador avulso em empregado, mas sim apenas limitou-se em igualar seus direitos.

Partindo para a análise do requisito da subordinação, Luciano Viveiros<sup>74</sup> considera este como sendo a principal característica nas relações de emprego. Conceitua como sendo a dependência do empregado em face do empregador. Dessa forma, a partir da subordinação, o

---

<sup>73</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 316.

<sup>74</sup> VIVEIROS, Luciano. **Direito e Processo do Trabalho**: casos práticos. São Paulo: LTr, 2009. p.5.

empregador subordina o trabalhador aos seus interesses, tendo em vista o poder de direção que lhe é inerente.

César Reinaldo Offa Basile<sup>75</sup> salienta que a subordinação possui como principal fundamento a obediência, por parte do trabalhador, ao contrato de trabalho celebrado, sendo esta uma maneira de vir a reivindicar a contraprestação ao serviço prestado que fora convencionada no momento da celebração do pacto, assim como todos os direitos trabalhistas que o ordenamento jurídico lhe assegura.

Ainda seguindo os ensinamentos de César Reinaldo Offa Basile<sup>76</sup>, mas avançando para a análise da onerosidade, o autor considera que este requisito sempre se fará presente quando o empregador se comprometer a satisfazer um ônus, em troca da prestação do serviço pelo empregado. Salienta que tal obrigação nem sempre é pecuniária, podendo ser de pagar, dar, fazer ou não fazer. Entretanto, havendo uma obrigação por parte do empregador, o contrato de trabalho estará eivado de onerosidade. Importante frisar que, independentemente da contraprestação de responsabilidade do empregador, este sempre terá a obrigação de pagar o salário mínimo. Caso contrário, poderá responder judicialmente por tal inadimplência. No caso de evidenciada a onerosidade do contrato de trabalho, mas não sendo estipulado o valor, este poderá ser fixado pela Justiça do Trabalho, conforme disposto no artigo 460 da CLT.

A remuneração a ser paga ao empregado possui caráter alimentar, sendo, assim, a fonte de sustento deste e de sua família. Dessa forma, cria-se uma relação jurídica entre o empregado, que tem a obrigação de prestar o serviço, e o empregador, que possui como obrigação o pagamento da remuneração ao empregado, como forma de contraprestação pelo serviço prestado.

Além destes quatro requisitos caracterizadores da relação de emprego mais discutidos pela doutrina, Luciano Viveiros<sup>77</sup> analisa um quinto requisito, conhecido como *ajenidad*. Conceitua-se como sendo “todo resultado do trabalho produtivo do homem, intelectual ou manual, valioso por si mesmo ou associado ao de outros, quer consista em um bem, quer em um serviço”, ou seja, é a utilidade patrimonial do trabalho. É uma aquisição originária, decorrente do trabalho para o outrem.

---

<sup>75</sup>BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**: teoria geral a segurança e saúde. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 48.

<sup>76</sup> Id., p. 50.

<sup>77</sup> VIVEIROS, Luciano. **Direito e Processo do Trabalho**: casos práticos. São Paulo: LTr, 2009. p. 57.

### 3.4. A questão da subordinação

Segundo a conceituação de Luiz A.A. Pierre<sup>78</sup>, subordinação é a dependência do empregado e o seu dever de cumprir as exigências impostas pelo empregador. A subordinação é um dos requisitos de caracterização do empregado, estando prevista no artigo 3º da CLT, no qual disciplina que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Com isso, o trabalhador que não preenche tal requisito da subordinação não poderá ser considerado empregado, podendo se encaixar na qualidade de autônomo ou em outras hipóteses previstas legalmente.

Alice Monteiro Barros<sup>79</sup> entende que a relação existente entre trabalho e propriedade é essencial para o surgimento da situação jurídica na qual um homem livre subordina-se a outro. O titular da propriedade atrai a força de trabalho a fim de vislumbrar os frutos do empreendimento, assim como os riscos provenientes deste.

Augusto César Leite de Carvalho<sup>80</sup> desenvolve uma análise bastante importante acerca da ideia de subordinação. Este autor doutrina que a subordinação diz respeito à dependência da prestação laboral desempenhada pelo empregado em face do empregador, ou seja, tal sujeição ao poder de comando do empregador não diz respeito à própria pessoa do trabalhador, uma vez que a subordinação pessoal estaria relacionada ao regime de escravidão. Dito isto, salienta que a subordinação jurídica presente no contrato de trabalho é proveniente do poder de comando e da subordinação, os quais complementam-se e unem empregado e empregador em uma relação empregatícia.

Ainda segundo Augusto César Leite de Carvalho<sup>81</sup>, durante a história do direito do trabalho, muitos foram os fundamentos levantados quanto à subordinação, quais sejam: subordinação econômica, técnica, social, moral e jurídica.

---

<sup>78</sup> PIERRE, Luiz A.A. **Elementos Básicos de Direito do Trabalho (legislação social)**. Livro eletrônico. Disponível em: <[http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito\\_trabalho.pdf](http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito_trabalho.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2017. p. 18.

<sup>79</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 186.

<sup>80</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. p. 120.

<sup>81</sup> Id., Ibid.

Inicialmente, acreditava-se que a subordinação detinha um viés econômico, tendo em vista que os empregados subordinavam-se ao poder de mando do empregador pelo fato de dependerem da remuneração recebida para subsistirem. Essa ideia caiu em desuso, uma vez que a alta especialização e qualificação adquiridas pelos empregados no mercado de trabalho atual faz com que muitos possuam mais de um emprego.

Posteriormente, surgiu a ideia de que a subordinação seria técnica<sup>82</sup>, partindo do pressuposto de que o empregador monopolizava o conhecimento técnico da atividade a ser desenvolvida. Tal entendimento também caiu em desuso, uma vez que, nos dias atuais, os empregados tendem a conhecer a tecnologia e o método a ser implementado no processo de produção de maneira bastante aprofundada. Nesta perspectiva, o empregador acaba por depender do empregado. Alice Monteiro Barros<sup>83</sup> denomina este fato como sendo a “subordinação técnica invertida”, uma vez que os empregados possuem conhecimentos técnicos aprofundados (*know-how*), enquanto os empregadores não são detentores destes. Tal subordinação é frequentemente encontrada nas relações de trabalho intelectual.

Destarte, a doutrina passou a adotar o entendimento da subordinação social<sup>84</sup>, a qual seria uma fusão entre a subordinação econômica e jurídica. Entretanto, no plano conceitual, padeceu de insuficiência dessas espécies de subordinação, vindo a cair em desuso.

Neste diapasão, surge a ideia de subordinação moral<sup>85</sup>. Tal entendimento foi alvo de muitas críticas pela doutrina, uma vez que, ao se referir à moralidade, vislumbram-se relações humanas interpessoais, fato este que não se vê nas relações entre empregado e empregador. Dessa forma, é forçoso compreender que a existência de vínculo moral no ambiente de trabalho pode vir a gerar a restrição dos direitos previstos na legislação trabalhista.

Por fim, criou-se o entendimento predominante nos dias atuais, de que a subordinação possui um viés jurídico, mediante contrato em que as partes se vinculam. Empregado e empregador, a partir de um contrato de trabalho, estabelecem os termos nos quais a relação de emprego será dirimida, havendo a previsão do estado de subordinação do empregado e poder hierárquico do empregador. As duas partes da relação convencionam desta maneira pois, caso contrário, a relação de emprego não iria prosperar.

---

<sup>82</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. p. 120.

<sup>82</sup> Id., p. 121.

<sup>83</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 186.

<sup>84</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011. p. 121.

<sup>85</sup> Id., Ibid.



Importante salientar o entendimento de Américo Plá Rodriguez<sup>86</sup>, o qual defende que, nos contratos de trabalho, deve-se vislumbrar uma proteção especial ao trabalhador, uma vez que é notoriamente a parte mais fraca da relação. Acredita que tal hipossuficiência advém da dependência pessoal do empregado em face do empregador, estando diretamente vinculada à sua dependência econômica, uma vez que o trabalhador se vê obrigado a obedecer às ordens que lhe são impostas como forma de garantir o recebimento da contraprestação convencionada, a partir do desenvolvimento das atividades laborais que lhe são atribuídas.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>87</sup> faz uma distinção de grande valia para a presente pesquisa, dando enfoque para a diferenciação entre subordinação, parassubordinação e autonomia. Compreender essa análise é importante para a classificação dos tipos de contratos de trabalho e, conseqüentemente, as formas como o trabalho pode ser desempenhado na sociedade, estando nos dois extremos o trabalho subordinado e o autônomo. Defende a ideia de *contrato realidade*, ou seja, o contrato deve estar vinculado a forma como o trabalho é desempenhado na prática e não de acordo com a denominação que o mesmo recebe.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>88</sup> inicia sua análise partindo na defesa da conceituação de subordinação vinculada à ideia de subordinação da força de trabalho e não do próprio trabalhador em face do empregador.

Conceitua o trabalho parassubordinado<sup>89</sup> como sendo uma forma intermediária de exercício da atividade laboral, possuindo características tanto do trabalho subordinado como do trabalho autônomo, mas não se encaixa perfeitamente em nenhuma dessas duas espécies. A título de exemplo, estão incluídos no âmbito de trabalho parassubordinado os representantes comerciais e profissionais liberais.

César Reinaldo Offa Basile<sup>90</sup> conceitua parassubordinação, também chamada de “coordenação”, como sendo o fato do trabalhador realizar serviços para o tomador da atividade econômica com o fim de colaborar com o desenvolvimento do empreendimento. Tal prestação é realizada com independência, não devendo, portanto, se submeter ao controle ou disciplina imposta pelo tomador. Classifica o trabalho parassubordinado como sendo um terceiro gênero (*tercius genus*), além da subordinação e autonomia.

---

<sup>86</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 37.

<sup>87</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 556.

<sup>88</sup> Id., p. 559.

<sup>89</sup> Id., p. 560.

<sup>90</sup> BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 48.

Amauri Mascaro Nascimento continua a análise salientando que o direito do trabalho carece de conceituação teórica quanto ao trabalho parassubordinado pelo fato de não existir, até a presente data, regulamentação legal específica acerca do exercício do mencionado tipo de trabalho. Com isso, cria-se uma discussão na doutrina e jurisprudência quanto à extensão ou não dos direitos inerentes aos empregados que exercem trabalho subordinado aos que estão incluídos no âmbito de trabalho parassubordinado. Considera-se, então, que se o parassubordinado tiver características de subordinação, porém mais simples, será enquadrado como sendo trabalho subordinado para fins de aplicação da legislação pertinente, salvo se vier a ser promulgada legislação específica para este tipo de trabalho.

A partir da análise dos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento, é forçoso concluir, em síntese, que o trabalho parassubordinado é aquele que possui características tanto do trabalho subordinado, como do autônomo. Pelo fato de inexistir legislação específica a fim de regulamentá-lo, considera-se que será atribuída aos trabalhadores parassubordinados a legislação dos subordinados, quando os primeiros estiverem eivados de traços mais simples de subordinação.

Partindo para a análise do trabalho autônomo, Alice Monteiro Barros<sup>91</sup> o conceitua como sendo a prestação de serviços realizada mediante ausência de subordinação, não estando o trabalhador autônomo incluído no âmbito do direito do trabalho. Este ocupa o papel de “patrão de si mesmo”, não sendo obrigado a se submeter a nenhum tipo de poder emanado por outrem, seja de direção, seja disciplinar. Uma de suas características primordiais é a liberdade de iniciativa atribuída aos trabalhadores autônomos, os quais são responsáveis por gerir a atividade econômica desempenhada por eles e, conseqüentemente, suportar os riscos provenientes desta.

Segundo Wilson F. Menezes e José Valmir Batista da Cruz<sup>92</sup>, em artigo publicado pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC SP), os trabalhadores autônomos podem prestar serviços tanto para empresas, como para o público em geral. Esse fato resulta em uma redução de custo de mão-de-obra tanto para as pessoas jurídicas contratantes, como para o

---

<sup>91</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 148.

<sup>92</sup> MENEZES, Wilson F.; CRUZ, José Valmir Batista da. **O Trabalho Autônomo na Estrutura de Ocupação da Região Metropolitana de Salvador**. Artigo Científico. Disponível em <[http://www.pucsp.br/eitt/downloads/v\\_ciclo\\_debate/V%20Ciclo2007\\_WilsonMenezesTrabAutonomo.pdf](http://www.pucsp.br/eitt/downloads/v_ciclo_debate/V%20Ciclo2007_WilsonMenezesTrabAutonomo.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2017. p. 2.

público em geral, uma vez que, nesta perspectiva, não há previsão de pagamento de encargos previdenciários e trabalhistas.

Conforme pesquisa desenvolvida pelo PED no ano de 2005 e extraída do artigo denominado “O Trabalho Autônomo na Estrutura de Ocupação da Região Metropolitana de Salvador”, de autoria de Wilson F. Menezes e José Valmir Batista da Cruz, foi possível a observância de que os trabalhadores autônomos representavam grande parte da força de trabalho dispendida na Região Metropolitana de Salvador, totalizando 31,2 por cento dos trabalhadores da mencionada localidade, cujos os dados encontram-se na tabela a seguir<sup>93</sup>:

**Tabela 1 – TRABALHADORES POR POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO**

Posição na ocupação	Frequência	Percentual	Perc válido	Acumulado
Assalariado com carteira	10.796	53,3	53,3	53,3
Assalariado sem carteira	3.148	15,5	15,5	68,8
Autônomo ao público	5.265	26,0	26,0	94,8
Autônomo a empresas	1.047	5,2	5,2	100,0
Total	20.256	100,0	100,0	

Insta salientar que tal modalidade de trabalho autônomo não é amplamente desenvolvida apenas na Região Metropolitana de Salvador. Nos dias atuais, este continua sendo encontrado com facilidade em outros grandes centros urbanos, caracterizando-se, primordialmente, pelo componente da informalidade.

Após a análise acerca do trabalho subordinado, parassubordinado (coordenado) e autônomo, é importantíssimo salientar que, segundo entendimento da jurisprudência atual, a prestação do serviço de maneira parassubordinada ou autônoma impede o reconhecimento de relação de emprego. Entretanto, importante ressaltar a possibilidade de vislumbrar-se julgados que fixam entendimento contrário ao mencionado anteriormente, como o do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), transcrito *in verbis*<sup>94</sup>:

(...) A legislação trabalhista brasileira não prevê a figura do parassubordinado, que, se admitida por migração, deve ter uma inteligência de natureza inclusiva, de modo a valorizar o trabalho do homem numa sociedade em mudanças e em fase de assimilação de valores neoliberais. Não precisamos reproduzir cegamente soluções alienígenas, distantes das nossas experiências, para que não corramos o risco de positivar o que não vivenciamos. O Direito deve ser o reflexo de experiências vividas pela sociedade na qual se pretende seja instituído e aplicado e não o receptáculo de uma vivência de país estrangeiro. Nem tudo que é bom para os europeus é bom para os brasileiros e vice-versa. Assim, se se quer copiar a figura do

<sup>93</sup> Cálculos realizados pela PED no ano de 2005.

<sup>94</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista 546/2007. Relator: RENAULT, Luiz Otavio Linhares. Publicado no DJ em 23 fev. 2008. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129542157/recurso-ordinario-trabalhista-ro-546200709103000-0054600-3920075030091>. Acesso em 13 jun. 2017.

parassubordinado, não previsto na nossa legislação com direitos próprios, então que se faça essa movimentação na direção do subordinado com todas as vantagens previstas na CLT e não no sentido contrário de sua identificação com o autônomo, gerando um *tercius genus*, isto é, o para-autônomo. Portanto, parassubordinação dentro e não além do modelo traçado no art. 3º, da CLT, que necessita de uma interpretação em consonância com a realidade social.

Dito isto, forçoso concluir que os altos cargos são eivados de poder de direção atribuído pelos empregadores, entretanto, segundo o entendimento majoritário atual, não deixam de se encaixar na qualidade de empregados, uma vez que preenchem o requisito da subordinação em face do empregador, ainda que de maneira menos substancial.

#### 4. A ARBITRAGEM NOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHADORES EM CARGO DE DIREÇÃO

##### 4.1. A arbitragem como meio de acesso à justiça

Ada Pellegrini Grinover<sup>95</sup> defende a adoção e estudos mais aprofundado acerca dos meios alternativos de solução de conflitos capazes de frear o crescente número de processos judiciais em tramitação, uma vez que notória é a crise estrutural pela qual o Poder Judiciários vem passando. Dessa forma, a adoção de meios extrajudiciais como forma de resolução de litígios, a partir da auto ou heterocomposição, merecem cada vez mais destaque, seja anteriormente ou posteriormente ao processo judicial. Conceitua a arbitragem como um sendo um meio de solução de controvérsia na qual um terceiro imparcial, que não o Estado-Juiz, decide sobre determinada questão, vinculando as partes quanto à decisão proferida.

Ricardo Soares Stersi dos Santos<sup>96</sup> analisa as vantagens que a adoção da arbitragem pode vir a proporcionar, em face dos processos com tramitação judicial.

A primeira vantagem seria a possibilidade das partes escolherem, no momento da celebração da convenção arbitral, um árbitro ou órgão de arbitragem para dirimir o conflito<sup>97</sup>. Com isso, abre-se a possibilidade de optar por um árbitro que seja *expert* no assunto em litígio, possuindo conhecimentos técnicos específicos a fim de dirimir a demanda. Outra vantagem de poder escolher quem irá decidir é que as partes podem confiar quanto à imparcialidade e a capacidade técnica do árbitro na resolução do conflito, confiabilidade esta que nem sempre ocorre nos processos judiciais.

Uma outra vantagem que ganha grande destaque é a celeridade na solução do conflito, sendo proveniente de uma série de fatores<sup>98</sup>. Tendo em vista a possibilidade das partes poderem escolher um árbitro eivado de conhecimentos técnicos específicos acerca da matéria

---

<sup>95</sup> GRINOVER, Ada Pellegrini. Arbitragem e Prestação de Serviços Públicos. **Revista de Direito Administrativo FGV**, Rio de Janeiro, n. 233, jul./set. 2003. p. 377.

<sup>96</sup> SANTOS, Ricardo Soares Stersi dos. As Vantagens da Arbitragem. **Revista Jurídica**, Bauru, Instituição Toledo de Ensino, n. 22, 1998. p. 273.

<sup>97</sup> Id., Ibid.

<sup>98</sup> Id., Ibid.

em demanda, presume-se que o mesmo terá mais facilidade no momento de decidir acerca do conflito em análise, proporcionando, assim, maior celeridade do procedimento. A irrecorribilidade das decisões e sentenças arbitrais também é um importante fator a ser salientado nesta análise acerca da celeridade do processo arbitral. Diferentemente dos processos judiciais, nos quais há uma ampla possibilidade de recursos a serem interpostos em face das decisões, no processo arbitral, em regra, as decisões são irrecorríveis. Importante ressaltar que essa irrecorribilidade é regra no procedimento, mas as partes possuem liberdade para convencionarem de maneira contrária. A possibilidade das partes optarem pela adoção de um processo com menos formalidades também é um fator que vem proporcionando mais rapidez na resolução de litígios por meio da arbitragem.

Ainda segundo a análise realizada por Ricardo Soares Stersi dos Santos, uma outra vantagem do procedimento arbitral seria a possibilidade das partes convencionarem, no momento da celebração da convenção arbitral, pela confidencialidade do processo<sup>99</sup>. Partindo dessa ideia, informações acerca do valor econômico envolvido, fundamentos, fatos, razões e até mesmo os meios de produção de provas e o material probatório já arrolado nos autos estarão em caráter confidencial, não havendo possibilidade de publicidade dos mesmos. Apenas as partes e o árbitro terão conhecimento desses detalhes integrantes do processo. Ricardo Soares Stersi dos Santos defende a ideia que tal confidencialidade aumenta a possibilidade das partes decidirem pela conciliação ao longo do processo.

Finalmente, a última vantagem levantada seria a capacidade das partes convencionarem acerca do procedimento e do direito material aplicável<sup>100</sup>. Durante a convenção arbitral, as partes podem decidir as regras e direito os quais o árbitro deverá utilizar como base para decidir a questão litigiosa, não podendo, entretanto, desrespeitar a ordem pública e os bons costumes do sistema jurídico. Importante salientar que as partes possuem liberdade até mesmo para estabelecerem as regras procedimentais que serão adotadas no processo arbitral, desde que respeitem os limites da justiça processual. Ricardo Soares Stersi dos Santos<sup>101</sup> entende que, na maioria das vezes, as partes acabam por optar pela adoção do princípio da oralidade, a fim de proporcionar menos formalidade e garantir maior celeridade na tramitação do processo arbitral.

---

<sup>99</sup> SANTOS, Ricardo Soares Stersi dos. As Vantagens da Arbitragem. **Revista Jurídica**, Bauru, Instituição Toledo de Ensino, n. 22, 1998. p. 273.

<sup>100</sup> Id., p. 274.

<sup>101</sup> Id., p. 275.

Apesar das mencionadas vantagens que a adoção do processo arbitral pode proporcionar quanto à resolução de litígios, alguns doutrinadores entendem que não pode-se considerá-las como sendo regra em todas as demandas dirimidas por meio da arbitragem.

Carlos Alberto Carmona<sup>102</sup> visa desconstruir essa ideia acerca da arbitragem partindo da ideia que esta não deve ser tratada como um meio de diminuir o número de processos que tramitam no poder judiciário. Deve ser uma opção das partes que preferem resolver um conflito a partir de uma sentença proferida por um árbitro de sua escolha.

Carmona disciplina que o procedimento arbitral nem sempre vai atender a prerrogativa de ser um meio de resolução de litígios mais célere, confidencial e barato. Corrobora essa afirmativa a partir da ideia de que, em processos mais complexos, os quais exigem produção robusta de provas periciais, o processo arbitral pode vir a demorar tanto tempo ou até mais do que um processo com tramitação judicial. Quanto ao caráter da confidencialidade, nos países em que há exigência de homologação do laudo arbitral pelo poder judiciário, estes processos deixarão de ser secretos e ganharão publicidade. Outra hipótese de rompimento do caráter confidencial da arbitragem seria no caso de sentença arbitral não cumprida voluntariamente pela parte condenada. Nessas situações, o laudo arbitral deve ir ao judiciário para que o juiz togado ordene pela sua execução forçada. Carmona finaliza tal análise salientando também que o processo arbitral nem sempre será um meio mais barato de resolução de conflito, uma vez que, mediante a análise da tabela de tarifas da *Chambre de Commerce International*, torna-se possível encontrar-se custos iguais ou superiores ao de processos em tramitação no Poder Judiciário.

José Cretella Junior<sup>103</sup> enfatiza que, nas sociedades atuais, a arbitragem vem ganhando força principalmente devido à expansão econômica do comércio, tanto em âmbito nacional, como em âmbito mundial. Salienta que, hoje em dia, é comum nos depararmos com a ideia de que, para que um contrato celebrado internacionalmente e de grandes proporções econômicas seja considerado sério, deve ter sido proveniente de uma convenção de arbitragem.

Além de sua importância no âmbito das relações econômicas comerciais de caráter nacional e internacional, muitos autores defendem a adoção da arbitragem como um meio de acesso à justiça.

---

<sup>102</sup> CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e Jurisdição. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 58, n. 33, abr./jun. 1990. p. 33.

<sup>103</sup> CRETILLA JUNIOR, José. Da Arbitragem e seu Conceito Categorical. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 25, n. 98, abr./jun. 1988. p. 131.

Ricardo Soares Stersi dos Santos<sup>104</sup> conceitua o acesso à justiça como sendo um direito fundamental<sup>105</sup> o qual visa assegurar a promoção de decisões justas, além de um tempo razoável de tramitação dos processos. Está previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, com a seguinte redação: “A lei não excluirá da apreciação do poder judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Mauro Cappelletti<sup>106</sup> realiza uma análise acerca da evolução do conceito teórico do acesso à justiça. De acordo com seus ensinamentos, os litígios civis que eclodiram nos Estados liberais burgueses dos séculos dezoito e dezenove eram dirimidos a partir da ótica do individualismo, o qual baseava-se apenas no direito que o indivíduo possuía de propor ou contestar uma ação. Nesse período, partindo para uma análise mais filosófica sobre o tema, acreditava-se que o acesso à justiça era um direito natural, ou seja, anterior ao Estado. Neste diapasão, não necessitava da proteção estatal, limitando-se o Estado na função de evitar que tais direitos não fossem infringidos por outrem. O aparelho estatal não estava preocupado em afastar a “pobreza no sentido legal”, ou seja, a incapacidade dos indivíduos de reconhecerem os seus direitos e saberem fazer uso da justiça e suas instituições. Dessa forma, apenas tinha acesso ao judiciário quem possuía condições de arcar com seus custos, fato este que demonstra a possibilidade de acesso à justiça e à igualdade no sentido formal, porém não efetivo. Nota-se, portanto, que o estudo realizado acerca do acesso à justiça limitava-se a uma visão formalista, dogmática e despreocupada frente aos inúmeros problemas reais os quais assolavam a sociedade.

Mauro Cappelletti<sup>107</sup> dá continuidade à sua análise disciplinando que, com o crescimento e maior complexidade das sociedades *laissez-faire*, ocorre uma transformação substancial no que diz respeito ao conceito de direitos humanos, os quais passaram a ser considerados essenciais para a garantia da efetividade e, consequentemente, acessibilidade dos direitos. O surgimento de relacionamentos de caráter coletivo fez com que a visão individualista entrasse em declínio, proporcionando a criação de “direitos e deveres sociais dos governos, comunidades, associações e indivíduos”. Destarte, cria-se direitos como ao trabalho, saúde, segurança material e educação, os quais exigiam uma atuação positiva do Estado com o fim de assegurá-los. Nesta perspectiva, surge um sistema jurídico moderno que

---

<sup>104</sup> SANTOS, Ricardo Soares Stersi dos. Arbitragem e Acesso à Justiça. **Revista Sequência**, São Paulo, n. 53, 2006. p. 261.

<sup>106</sup> CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Pallotti, 1988. p. 9.

<sup>107</sup> Id., p. 12.



passa a analisar o direito ao acesso à justiça como sendo um requisito fundamental para que seja possível garantir o efetivo acesso aos direitos e não apenas proclamá-los.

Dito isto, Cappelletti<sup>108</sup> defende a ideia de que os processualistas devem enxergar as técnicas processuais como forma de se atender às funções sociais. As Cortes não devem ser analisadas como sendo o único meio de solução de conflitos, sendo importante a análise do acesso à justiça para além dos tribunais, a partir de um viés sociológico, político, psicológico, econômico e cultural.

Considera que o conceito de “efetividade” do acesso à justiça ainda é algo vago, mas é possível considerar-se que a efetividade perfeita é uma notória utopia. É inviável uma decisão judicial proferida com “igualdade de armas”, ou seja, decisão tomando como base apenas os méritos jurídicos, sem levar em consideração as diferenças estranhas ao processo e que podem vir a afetar as reivindicações e afirmações de direitos. Com isso, pode-se afirmar que as diferenças entre as partes não podem ser erradicadas, mas é possível o enfrentamento aos obstáculos ao acesso efetivo à justiça, com o fim de caminhar em direção do objetivo utópico da igualdade. Nas palavras de Cappelletti, o acesso à justiça

(...) não é apenas um direito social fundamental, crescentemente reconhecido; ele é, também, necessariamente, o ponto central da moderna processualística. Seu estudo pressupõe um alargamento e aprofundamento dos objetivos e métodos da moderna ciência jurídica<sup>109</sup>.

Ricardo Soares Stersi dos Santos<sup>110</sup> alega que o individualismo que caracterizava o poder judiciário brasileiro impedia o exercício do mencionado direito, uma vez que não era permitido, por exemplo, o ajuizamento de ações coletivas ou de interesses difusos; vislumbrava-se apenas a igualdade formal, apesar das intensas desigualdades que assolavam as relações na realidade fática; além do alto custo da justiça, fato este que delimitava quem teria acesso à tutela jurisdicional estatal.

Deborah Lúcia Lobo Muniz<sup>111</sup> disciplina que, com o advento da Constituição Federal de 1988, também conhecida como Constituição-Cidadã, foram criados mecanismos para que o acesso à justiça pudesse ser exercido pela sociedade de forma efetiva, com a criação, por exemplo, da ação popular e do mandado de segurança coletivo. Entretanto, o poder judiciário não estava preparado para a enxurrada de novas ações que a ampliação do acesso à justiça

---

<sup>108</sup> Id., p. 13.

<sup>109</sup> CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Pallotti, 1988. p. 13.

<sup>110</sup> SANTOS, Ricardo Soares Stersi dos. Arbitragem e Acesso à Justiça. **Revista Seqüência**, São Paulo, n. 53, 2006. p. 261.

<sup>111</sup> MUNIZ, Débora Lúcia Lobo. A Mediação como Facilitadora do Acesso à Justiça e ao Exercício da Cidadania. **Revista Jurídica da Unifil**, Londrina, v. 1, n. 1, 2004. p. 68.

proporcionaria, fato este que congestionou o sistema jurisdicional, o qual ainda não possuía mecanismos capazes de garantir a apreciação de tantos litígios de forma a atender o princípio da razoável duração do processo.

Partindo dessa ideia, Ricardo Soares Stersi dos Santos<sup>112</sup> entende que, visando solucionar os mencionados problemas, abre-se discussão acerca da criação de métodos extrajudiciais de solução de conflitos, os quais pudessem efetivamente garantir o exercício do direito fundamental do acesso à justiça. Entre métodos como mediação, conciliação e negociação, criou-se o instituto da arbitragem.

#### 4.2. Posicionamentos doutrinários

No que diz respeito à aplicabilidade da arbitragem no direito do trabalho, esse é um tema que gera intenso debate na doutrina e jurisprudência. A adoção do processo arbitral no Brasil ainda é pouco difundida, tendo em vista a incompreensão do procedimento por grande parte dos indivíduos, fato este que faz com que as partes não optem pela arbitragem como meio de resolução de um conflito existente. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros<sup>113</sup> ”Se no direito comum a arbitragem encontra-se em franco desenvolvimento, no contexto mundial, no Direito do Trabalho brasileiro não é muito comum nem sob o prisma do direito individual, nem sob o prisma do direito coletivo”.

Para que seja possível analisar-se a adoção da arbitragem em âmbito trabalhista, torna-se de suma importância compreender a divisão do direito do trabalho em dois segmentos jurídicos: direito individual e direito coletivo.

Maurício Godinho Delgado<sup>114</sup> conceitua o direito coletivo como sendo uno, não admitindo divisões internas substanciais, respeitando suas inúmeras matérias componentes. Já quanto ao direito individual, o divide em parte geral e especial. A parte geral engloba a introdução e teoria geral do trabalho. Já a parte especial diz respeito ao exame de contratos especiais de trabalho, incluindo a análise de *situações justralhistas especiais*, quais sejam, “o trabalho da mulher, o trabalho do menor, o trabalho em circunstâncias insalubres, perigosas e penosas<sup>115</sup>”.

---

<sup>112</sup> Id., p. 261.

<sup>113</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 127.

<sup>114</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo. LTr, 2010. p. 60.

<sup>115</sup> Id., p. 61.

Partindo para a análise mais especificamente dos dissídios coletivos, Sérgio Pinto Martins<sup>116</sup> conceitua como sendo “o processo que vai dirimir os conflitos coletivos do trabalho, por meio de pronunciamento do Poder Judiciário, criando ou modificando condições de trabalho para certa categoria ou interpretando determinada norma jurídica”. Ou seja, os dissídios coletivos são demandas propostas por uma coletividade, a fim de pleitear do judiciário a adoção de medidas que proporcionem a criação ou modificação de condições de trabalho de determinada categoria ou classe trabalhista.

No que concerne à adoção da arbitragem como método de resolução de conflitos coletivos de trabalho, a Constituição da República Federativa do Brasil prevê essa possibilidade em seu artigo 114, parágrafos 1º e 2º, os quais possuem a seguinte redação, *in verbis*:

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros;

§ 2º recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Dito isto, importante ressaltar o entendimento jurisprudencial fixado acerca de tal matéria, conforme aresto a seguir:

DISSÍDIO COLETIVO - PREVALÊNCIA DOS ACORDOS COLETIVOS CELEBRADOS COM PARTE DA CATEGORIA PROFISSIONAL SOBRE A SENTENÇA NORMATIVA. Dispõe o artigo 114 da Constituição Federal, em seu § 2º, que, “recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho”. À luz da norma constitucional em exame, o ajuizamento de dissídio coletivo tem por pressuposto o esgotamento das tentativas de negociação entre as partes. Nesse contexto, constata-se que o legislador constituinte de 1988 sinalizou no sentido de prestigiar a autocomposição dos conflitos trabalhistas, estimulando, sempre que possível, a sua solução pela via negocial. Por essa razão, aliás, a Constituição Federal é expressa ao dispor, em seu artigo 8º, III e VI, que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, sendo obrigatória a sua participação nas negociações coletivas de trabalho. Fixadas essas premissas, não há como se atribuir à sentença normativa prevalência sobre acordos coletivos, extrajudicialmente celebrados com entidades sindicais representativas de parte da categoria profissional, sob pena de se estar decidindo *na* contramão dos princípios agasalhados pelo ordenamento constitucional em vigor. Recurso ordinário do sindicato parcialmente provido<sup>117</sup>.

<sup>116</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 590.

<sup>117</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. RODC – 709468. Relator: FRANÇA, Milton de Moura. Publicado no DJ em 09 nov. 2001. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1376753/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rod-7094688720005025555-709468-8720005025555>>. Acesso em 13 jun. 2017.

Dessa forma, não restam dúvidas quanto a possibilidade de se considerar o procedimento arbitral como sendo um meio legítimo para dirimir conflitos coletivos trabalhistas. Insta salientar que este vem sendo o entendimento majoritário adotado tanto pela doutrina, como pela jurisprudência.

Com relação aos dissídios individuais trabalhistas, Maurício Godinho Delgado<sup>118</sup> disciplina que estes fazem parte da dimensão individual do direito do trabalho, sendo provenientes da regulação do contrato de trabalho.

A adoção da arbitragem em dissídios individuais é um tema bastante controverso tanto na doutrina, como na jurisprudência, uma vez que não há lei específica disciplinando tal matéria. Entretanto, em legislações esparsas, é possível encontrar a possibilidade de adoção de procedimento arbitral como meio de pacificação legítimo em dissídios individuais, como, por exemplo, o artigo 23, §4º da lei dos portuários, além do artigo 83, inciso XI do Estatuto do Ministério Público (Lei Complementar nº 75/1993), o qual atribui legitimidade para que membros do Ministério Público do Trabalho atuem como árbitros em conflitos trabalhistas individuais. Todavia, o legislador manteve-se silente quanto à legitimação da arbitragem como meio alternativo de solução de litígios trabalhistas individuais, de modo geral.

O Tribunal Superior do Trabalho ainda não firmou jurisprudência acerca de tal matéria, ora se manifestando favorável, ora contra. A quarta e sétima turma já se posicionaram a favor da possibilidade de adoção de procedimento arbitral em conflitos trabalhistas individuais, seguindo o entendimento de que artigo 5º, inciso XXXV da Constituição da República Federativa do Brasil, ao mencionar o direito de ação, não estaria se referindo especificamente à impetração de demandas exclusivamente no poder judiciário. Ao considerar que uma determinada sentença arbitral foi proferida de acordo com os ditames legais, não é correto considerar-se que esta viola o mencionado artigo constitucional, uma vez que inexistem quaisquer vícios. Destarte, a partir dessa análise, entende-se que no momento em que as partes optam por se submeterem à jurisdição arbitral, não estariam cometendo lesão ou ameaça a direito, mas sim exercendo a autonomia que possuem para escolherem o meio de resolução de conflitos que considerem mais adequados, de acordo com seus interesses. A título de exemplo, é possível vislumbrar-se tal entendimento nos arestos a seguir, proferidos pela quarta e sétima turmas do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

---

<sup>118</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo. LTr, 2010. p. 52.

RECURSOS DE REVISTA INTERPOSTOS PELA PETROBRAS E PETROS. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Consoante a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Uniformizadora, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar pedido de diferenças de complementação de aposentadoria devidas por entidades instituídas e patrocinadas pelo empregador, cujos benefícios decorrem do contrato de trabalho (Súmula nº 333 do TST). PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS. Assentada no acórdão do Tribunal Regional a premissa fática de que o benefício da participação nos resultados foi instituído pela Petrobras anteriormente ao advento do inciso XI do art. 7º da Constituição Federal, como parcela de índole salarial e integrativa da remuneração, em atenção ao comando do art. 457, § 1º, da CLT, não se configuram as hipóteses de violação da norma da Constituição da República e dissenso pretoriano em face de aresto em desacordo com a alínea a do art. 896, Consolidado. Recursos de revista de que não se conhecem<sup>119</sup>.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUÍZO ARBITRAL. COISA JULGADA. LEI Nº 9.307/96. CONSTITUCIONALIDADE. O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe sobre a garantia constitucional da universalidade da jurisdição, a qual, por definir que nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário, não se incompatibiliza com o compromisso arbitral e os efeitos de coisa julgada de que trata a Lei nº 9.307/96. É que a arbitragem se caracteriza como forma alternativa de prevenção ou solução de conflitos à qual as partes aderem, por força de suas próprias vontades, e o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal não impõe o direito à ação como um dever, no sentido de que todo e qualquer litígio deve ser submetido ao Poder Judiciário. Dessa forma, as partes, ao adotarem a arbitragem, tão-só por isso, não praticam ato de lesão ou ameaça à direito. Assim, reconhecido pela Corte Regional que a sentença arbitral foi proferida nos termos da lei e que não há vício na decisão proferida pelo juízo arbitral, não se há de falar em afronta ao mencionado dispositivo constitucional ou em inconstitucionalidade da Lei nº 9.307/96. Despicienda a discussão em torno dos arts. 940 do Código Civil e 477 da CLT ou de que o termo de arbitragem não é válido por falta de juntada de documentos, haja vista que reconhecido pelo Tribunal Regional que a sentença arbitral observou os termos da Lei nº 9.307/96 - a qual não exige a observação daqueles dispositivos legais e não tratou da necessidade de apresentação de documentos (aplicação das Súmulas nºs 126 e 422 do TST). Os arestos apresentados para confronto de teses são inservíveis, a teor da alínea a do artigo 896 da CLT e da Súmula nº 296 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento<sup>120</sup>.

Em contrapartida, após as mencionadas decisões, as demais turmas passaram a decidir de forma distinta<sup>121</sup>, entendendo, a maioria dos ministros do Tribunal, pela impossibilidade de

<sup>119</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. AIRR 22761/2002-900-02-00.5. Relator: VALLE, Márcio Ribeiro do. Publicado no DJ em 20 abr. 2007. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1705560/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2276100472002502-2276100-4720025020900/inteiro-teor-10777414>. Acesso em 13 jun. 2017.

<sup>120</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. AIRR 1475/2000-193-05-00. Relator: MANUS, Pedro Paulo. Publicado no DJ em 17 out. 2008. Disponível em [http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap\\_red100.resumo?num\\_int=97659&ano\\_int=2002&qtd\\_acesso=2047165](http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=97659&ano_int=2002&qtd_acesso=2047165). Acesso em 13 jun. 2017.

<sup>121</sup> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ARBITRAGEM. DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO. INCOMPATIBILIDADE. JURISPRUDÊNCIA DOMINANTE DO TST. Verificando-se que a decisão agravada guarda consonância jurisprudência iterativa, notória e atual desta Corte Superior, no sentido de reconhecer a incompatibilidade do instituto da arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas, deve ser mantido o despacho agravado que denegou seguimento ao

se considerar o procedimento arbitral como sendo um meio legítimo de resolução de dissídios trabalhistas individuais, entendendo que, no momento da celebração do contrato de trabalho, empregados e empregadores não estão em igualdade de condições no que diz respeito à exteriorização de suas vontades.

A Subseção I, Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), do Tribunal Superior do Trabalho, se posicionou acerca dessa matéria, determinando a não realização de arbitragem em dissídios individuais trabalhistas pelo Conselho Arbitral do Sudoeste da Bahia e a Justiça Arbitral de Vitória da Conquista e Região<sup>122</sup>. Entretanto, cabe a Seção Especializada em Dissídios Individuais 1 unificar a jurisprudência desse colendo Tribunal, fato este que não ocorreu até o presente momento. De todo modo, o entendimento que vem prevalecendo tanto na doutrina como na jurisprudência diz respeito à impossibilidade de se optar pela via arbitral como forma de resolução de litígios trabalhistas individuais, tendo em vista a ausência de igualdade de condições entre empregados e empregadores no momento da celebração do contrato de trabalho.

Partindo para a análise dos entendimentos doutrinários acerca de tal matéria, a doutrina encontra-se polarizada, havendo uma corrente a favor e outra contra a possibilidade de adoção da arbitragem em conflitos individuais trabalhistas.

Maurício Godinho Delgado<sup>123</sup> mostra-se claramente posicionado contra a opção pelo procedimento arbitral nos mencionados casos. Entende que as regras constantes na arbitragem são completamente incompatíveis com os princípios que regem o direito do trabalho. Salienta que, mesmo que tais incompatibilidades venham a ser sanadas, ao se invocar a autonomia privada como forma de legitimar a adoção do processo arbitral, tal fundamento não estará em consonância com àqueles que vigoram em âmbito trabalhista.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>124</sup> também se posiciona contra a adoção da arbitragem em dissídios individuais no âmbito do direito do trabalho, fundamentando que os direitos

---

Recurso de Revista interposto pela empresa reclamada, por força do disposto no § 4º do art. 896 da CLT. Agravo de instrumento improvido. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - AIRR: 13579320125020040, Relator: FREIRE, Américo Bedê. Publicado no DJ em 22 ago. 2014. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/135202894/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-13579320125020040/inteiro-teor-135202922>. Acesso em 13 jun. 2017.

<sup>122</sup> TST determina que conselho arbitral não examine conflitos trabalhistas. [S.I]: **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 27 de março de 2015. Disponível em < [http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/tst-determina-que-conselho-arbitral-nao-examine-conflitos-trabalhistas](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/tst-determina-que-conselho-arbitral-nao-examine-conflitos-trabalhistas)>. Acesso em: 06 jun. 2017.

<sup>123</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 1452.

<sup>124</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 456.

trabalhistas não são passíveis de renúncia. Em suas palavras, a irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador “tem a função de fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante os empregados, pela da lei, impeditiva e invalidante da sua alienação”. Destarte, a partir deste trecho, pode-se observar que, na visão de Amauri Mascaro Nascimento, a adoção da arbitragem seria uma forma de renúncia dos direitos trabalhistas, fato este que não é possível no ordenamento jurídico pátrio.

Entendendo em sentido contrário, José Celso Martins<sup>125</sup> defende a ideia de que quando a adoção da arbitragem for proveniente de ato de vontade das partes, de forma livre e espontânea, este estará eivado de validade. Destarte, as decisões proferidas no decorrer do procedimento arbitral deverão ser mantidas, sendo esta uma forma de se respeitar a lei que instituiu tal modelo de resolução de litígios. Caso contrário, ocorrerá um claro descumprimento da lei, o que gerará a falta de garantia jurídica essencial para que seja possível a promoção da pacificação social.

Após a análise das visões jurisprudenciais e doutrinárias acerca da adoção da arbitragem em dissídios do trabalho, forçoso concluir que, no âmbito dos dissídios coletivos trabalhistas, já existe entendimento pacificado a favor de tal possibilidade, uma vez que há previsão constitucional neste sentido. Já com relação aos dissídios individuais trabalhistas, o legislador manteve-se silente, fato este que proporcionou o surgimento de entendimentos diversos acerca da mencionada possibilidade. Entretanto, é possível afirmar-se que o entendimento majoritário posiciona-se no sentido de declarar a incompatibilidade da arbitragem frente aos dissídios individuais trabalhistas.

#### 4.3. Alteração da Lei de arbitragem e veto

A Lei 9.307/96, conhecida como “lei da arbitragem” alterou a perspectiva de adoção do procedimento arbitral no Brasil. O legislador optou por não incluir o instituto da arbitragem no Código de Processo Civil, sob a justificativa de que as normas acerca de tal matéria não

---

<sup>125</sup> MARTINS, José Celso. A transação na reclamação trabalhista. **Universidade Federal de Santa Catarina**, Santa Catarina, 03 de março de 2011. Disponível em <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/23614/23177>>. Acesso em: 06 jun. 2017.

possuem apenas conteúdo processual. Destarte, optou-se por incluí-las em um diploma apartado<sup>126</sup>.

Segundo Carlos Alberto Carmona<sup>127</sup>, a comissão relatora do anteprojeto que veio a se converter na referida lei baseou-se na legislação espanhola vigente de 1988, na lei modelo sobre a arbitragem comercial da Uncitral, na Convenção de Nova Iorque de 1958 e na Convenção do Panamá de 1975. Entretanto, a comissão optou por adotar uma postura não muito radical, de forma a não romper por completo com o sistema vigente à época, ao contrário do que ocorreu na Espanha, por exemplo. Dessa forma, o legislador brasileiro escolheu por manter a participação estatal em determinadas situações.

Ainda segundo Carmona, foi estabelecida a diferença entre cláusula e compromisso. A presença de cláusula arbitral significa a exclusão do juízo estatal. Entretanto, se a cláusula compromissória mostrar-se vaga e vazia, impossibilitando a impetração do juízo arbitral, consequentemente, ocorrerá intervenção do poder judiciário.

Uma outra característica salientada por Carmona diz respeito ao método adotado para a condução de testemunhas. Os árbitros não possuem autoridade para solicitarem às autoridades policiais que realizem tal condução, devendo ser realizada mediante controle do judiciário. Cabe ressaltar que o juiz togado também cooperará com o árbitro nos casos de tutelas cautelares.

Não há mais necessidade de homologação do laudo arbitral por parte do judiciário para que este esteja eivado de validade. Entretanto, existe a possibilidade de impugnação da decisão arbitral por meio de demanda própria interposta em jurisdição estatal, conforme disposto no artigo 33 da Lei 9.307/96.

Para Carlos Alberto Carmona<sup>128</sup>, o reconhecimento e execução de laudo estrangeiro era um fator primordial para que o Brasil estabelecesse uma integração com outras nações. Neste diapasão, o legislador optou por abolir o “*sistema da dupla homologação*”, deixando de exigir que o laudo arbitral estrangeiro fosse homologado pelo órgão judicial do local onde tivesse sido proferido para que recebesse absoluto reconhecimento.

---

<sup>126</sup> CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo**: um comentário à Lei 9.307/96. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 15.

<sup>127</sup> Id., p. 11.

<sup>128</sup> CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo**: um comentário à Lei 9.307/96. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 12.



Após a promulgação da Lei 9.307/96, tornou-se possível vislumbrar-se o instituto da arbitragem da maneira como é aplicada no ordenamento jurídico pátrio atual. Como já discutido anteriormente nesta pesquisa, para tal, exige-se que seja adotada em conflitos que envolvam direitos patrimoniais disponíveis, além da capacidade civil das partes. É um procedimento caracterizado principalmente pela autonomia da vontade, uma vez que aqueles que optam pelo procedimento arbitral possuem liberdade para escolherem o direito a ser aplicado na resolução do litígio, assim como o árbitro que irá dirimi-lo.

Partindo para a análise mais específica acerca da possibilidade de adoção da arbitragem em dissídios individuais de trabalhadores em cargo de direção, o Projeto de Lei 406/13 do Senado, que deu origem à Lei 13.129/15, previa a inclusão do parágrafo 4º ao artigo 4º da Lei 9.307/96, a fim de ampliar a instituição da arbitragem para os casos de contratos de trabalho de empregados ocupantes de cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário. Tal dispositivo possuía a seguinte redação, *in verbis*:

§ 4º Desde que o empregado ocupe ou venha a ocupar cargo ou função de administrador ou diretor estatutário, nos contratos individuais de trabalho poderá ser pactuada cláusula compromissória, que só terá eficácia se o empregado tomar a iniciativa de instituir a arbitragem ou se concordar, expressamente, com a sua instituição<sup>129</sup>.

O mencionado parágrafo 4º fora vetado, sob a justificativa de que causaria uma distinção entre empregados, conforme as razões a seguir, *in verbis*:

O dispositivo autorizaria a previsão de cláusula de compromisso em contrato individual de trabalho. Para tal, realizaria, ainda, restrições de sua eficácia nas relações envolvendo determinados empregados, a depender de sua ocupação. Dessa forma, acabaria por realizar uma distinção indesejada entre empregados, além de recorrer a termo não definido tecnicamente na legislação trabalhista. Com isso, colocaria em risco a generalidade de trabalhadores que poderiam se ver submetidos ao processo arbitral<sup>130</sup>.

Destarte, pode-se observar que o veto ao parágrafo 4º que seria incluído ao artigo 4º da Lei 9.307/96 demonstra a força do entendimento da corrente majoritária, a qual entende pela não possibilidade de adoção de procedimento arbitral a fim de dirimir conflitos individuais trabalhistas, inclusive os relacionados aos trabalhadores ocupantes de altos cargos.

Ao longo desta pesquisa, conforme já discutido anteriormente, foi possível observar-se que os trabalhadores ocupantes de altos cargos, apesar de fazerem jus ao poder de direção

<sup>129</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Nova lei exclui arbitragem até contratos de trabalhador com alto cargo. **Revista Consultor Jurídico**, 15 de junho de 2015. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2015-jun-05/lei-exclui-arbitragem-contratos-trabalhador-alto-cargo>>. Acesso em: 07 jun. 2017.

<sup>130</sup> Id., Ibid.

atribuído pelo empregador e possuírem, via de regra, algumas regalias, tais como uma remuneração maior, estes não devem ser excluídos da qualidade de empregados, uma vez que possuem a característica essencial da subordinação em face do empregador, ainda que exercida de maneira menos significativa. Nas palavras de Luiz Carlos Amorim Robortella<sup>131</sup>

A tendência é substituir a noção única de subordinação por subordinações diferenciadas, com a consequente gradação protetora, inclusive quanto aos limites de derogabilidade da lei estatal através de contratos coletivos. O grau de proteção deve centrar-se mais na debilidade contratual do que na intensidade da subordinação; a necessidade econômica e social é que determinará maior ou menor incidência da regra tutelar, num verdadeiro reencontro do direito do trabalho com a teoria da hipossuficiência.

Entretanto, é correta a vedação da utilização da arbitragem para dirimir eventuais conflitos que possam vir a surgir nos contratos de trabalhadores ocupantes de altos cargos e com poder de direção?

Os empregados ocupantes de altos cargos, no momento da celebração do contrato de trabalho com o empregador, estarão, assim como os demais empregados, em posição de hipossuficiência. Destarte, não vislumbra-se uma igualdade de condições, findando por se submeterem aos interesses do empregador a fim de garantirem que sejam contratados. Hugo Carlos Scheuermann, ministro da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, discute a questão da desigualdade existente entre as partes de uma relação empregatícia, conforme entendimento *in verbis*:

Há na Justiça do Trabalho um arcabouço de proteção ao trabalhador que é a parte mais fraca, que exige a participação do advogado, do sindicato. A arbitragem pressupõe igualdade e não temos isso numa relação trabalhista. O trabalhador, na maioria das vezes, não tem conhecimento pleno de seus direitos e em busca de uma solução mais rápida pode ter seus direitos lesados<sup>132</sup>.

Em contrapartida, há quem defenda a adoção do procedimento arbitral como um meio célere e eficaz de solução de litígios trabalhistas. O corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, defende este entendimento, fundamentando que a arbitragem é um meio de composição, assim como outros já autorizados no âmbito do direito do trabalho. Em suas palavras

Na arbitragem, um terceiro decide quem tem o direito. É um juízo de terceiro, não é do Estado. E pode decidir que a empresa tenha que pagar tudo, diferentemente da conciliação, onde as duas partes devem ceder. O Estado tem monopólio do uso da força, mas não de decidir o que é justo. A decisão de compor conflito pode ser de

<sup>131</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p.50.

<sup>132</sup> Arbitragem trabalhista divide opiniões no TST. **Revista Consultor Jurídico**, 14 de setembro de 2013. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2013-set14/arbitragem-contrato-trabalho-divide-opinioes-ministros-tst>>. Acesso em: 07 jun. 2017.

outras formas. Que tipo de Judiciário quero? Uma República de bacharéis, com litigiosidade da ordem de uma ação a cada três brasileiros? Isso supõe peso para o bolso do contribuinte. Se eu admito composições de conflitos de formas alternativas, faço com que Justiça seja mais rápida e eficiente<sup>133</sup>.

Este fato deve-se, principalmente, à qualidade de contrato de adesão que os contratos trabalhistas possuem. Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento<sup>134</sup>, “contrato de adesão (art. 95), quando a vontade contratual é manifestada, por parte do empregador, por meio dos regulamentos internos da empresa, e, por parte do trabalhador, pela adesão expressa ou tácita aos referidos regulamentos”.

Nesta perspectiva, optando o empregador por incluir uma cláusula no contrato de trabalho prevendo a adoção da arbitragem a fim de resolução de quaisquer litígios que venham a surgir durante a relação de emprego, certo é que os empregados irão se submeter à mesma. Entretanto, com o término do contrato de trabalho, as partes poderiam instituir a arbitragem como meio de resolução de conflitos advindos da relação empregatícia objeto deste pacto?

A fim de se analisar tal possibilidade, importante partir da ideia de que, mesmo após o término do contrato de trabalho, o empregado continuará em uma posição de hipossuficiência em face do empregador. Entretanto, tendo em vista não mais existir um vínculo empregatício entre as partes e tampouco subordinação do empregado ao empregador, nada impede que ambos venham a optar livremente pela arbitragem se a considerarem o meio mais adequado para dirimir conflitos que eclodirem posteriormente ao término do contrato trabalhista.

Após o estudo realizado na presente pesquisa, forçoso concluir, em síntese, que deve-se atribuir a qualidade de empregados aos trabalhadores ocupantes de altos cargos. Este entendimento segue a ideia de que, na relação empregatícia, os trabalhadores encontram-se em uma posição de hipossuficiência, prevalecendo os interesses do empregador tanto no momento da celebração do contrato trabalhista, como durante a sua vigência. Neste diapasão, caso o empregador opte por incluir previamente uma cláusula contratual prevendo a adoção da arbitragem como meio de dirimir eventuais conflitos que possam vir a surgir em decorrência do vínculo empregatício, obviamente, o empregado se sentirá coagido a aceitá-la, tendo em vista que não possuirá liberdade para exteriorizar sua real vontade. Entretanto, caso

---

<sup>133</sup> Arbitragem trabalhista divide opiniões no TST. **Revista Consultor Jurídico**, 14 de setembro de 2013. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2013-set14/arbitragem-contrato-trabalho-divide-opinioes-ministros-tst>>. Acesso em: 07 jun. 2017.

<sup>134</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 985.

se vislumbrar a possibilidade de adoção da arbitragem posteriormente ao término do contrato de trabalho, levando em consideração que não mais existirá um vínculo empregatício, tampouco uma relação de subordinação, nada impede que as partes, em comum acordo, optem por dirimir seus litígios por meio do procedimento arbitral.

## 5. CONCLUSÃO

Ao final desta monografia, forçoso concluir que, para que fosse possível a construção de um posicionamento acerca da temática em análise, mostrou-se necessário um estudo dos principais tópicos desta pesquisa, quais sejam: instituto da arbitragem; contrato de trabalho; características dos empregados; características dos trabalhadores ocupantes dos cargos com poder de direção; Lei de arbitragem e veto ao parágrafo 4º de seu artigo 4º.

Acerca do estudo da arbitragem, foi possível conceitua-la como sendo um meio alternativo de solução de controvérsias, no qual as partes, em comum acordo, escolhem terceiro ou terceiros para dirimirem um litígio, obrigando-se a aceitar e cumprir a decisão arbitral proferida. Apesar da existência de entendimento contrário, a doutrina majoritária tende a salientar as vantagens que a adoção do procedimento arbitral pode proporcionar, uma vez que, em regra, é um meio mais célere, barato e eficaz para a resolução de conflitos existentes. Ressaltam também que, devido ao inchaço do Poder Judiciário e, conseqüentemente, a demora na prestação da jurisdição estatal, a opção pela arbitragem configura-se como sendo uma forma de exercício do direito constitucionalmente previsto do acesso à justiça.

Partindo para a análise mais específica do direito do trabalho, foram analisadas as principais características do contrato trabalhista. Este é um instrumento o qual vincula juridicamente as partes, proporcionando, assim, uma relação empregatícia entre empregado e empregador. Importante salientar que, tendo em vista o fato de todo o pacto ser elaborado conforme as vontades do empregador, o trabalhador sempre ocupará uma posição de hipossuficiência, uma vez que se subordinará aos interesses daquele que o emprega.

O empregado também foi objeto de análise da presente pesquisa, sendo caracterizado como o trabalhador que preenche os seguintes requisitos: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. A questão da subordinação foi amplamente discutida nesta monografia, uma vez que é uma característica que ganha bastante destaque no estudo do vínculo empregatício existente entre empregado e empregador.

Na análise mais específica acerca dos trabalhadores ocupantes de altos cargos, foi possível se observar que estes possuem poderes de direção e administração recebidos, em mandato, pelo empregador. Tais poderes de direção podem ser divididos em poder de

organização, poder de controle e poder disciplinar. O poder de organização diz respeito à legitimidade que possuem para estabelecerem a forma como a prestação de serviço será exercida pelos demais empregados. O poder de controle é a ideia de que trabalhadores ocupantes de altos cargos podem controlar a forma como a prestação do serviço está sendo desempenhada. Já o poder disciplinar é a possibilidade que possuem de aplicar sanções aos seus empregados subordinados. Essas características gerou um intenso debate na doutrina e jurisprudência sobre a possibilidade ou não se enquadrá-los na condição de empregados. Ao longo dessa pesquisa, foi possível se construir o entendimento de que, mesmo eivados de poder de mando, estes ainda encontram-se em uma posição de subordinação em face do empregador, uma vez que, a título de exemplo, caso não venham cumprir com o avençado em contrato de trabalho, podem ser demitidos por justa causa.

Após estas considerações, partimos para a análise acerca do veto ao dispositivo do Projeto de Lei 406/13 do Senado, que deu origem a Lei 13.129/15, o qual previa a inclusão do §4º ao artigo 4º da Lei 9.307/96 (Lei de Arbitragem), a fim de ampliar a instituição da arbitragem para resolução de litígios no âmbito dos contratos de trabalho de empregados ocupantes de cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário. Tal dispositivo foi vetado sob a justificativa que esta possibilidade geraria uma distinção indesejada entre empregados. Destarte, pode-se construir um entendimento frente à questão central da presente pesquisa: É possível instituir a arbitragem especificamente no âmbito da relação individual de emprego relativa a empregados ocupantes de cargo ou função de administrador ou de diretor estatutário?

Tal hipótese gerou um intenso debate na doutrina e jurisprudência. Enquanto uma corrente posicionava-se a favor, fundamentado a inviabilidade de atribuir-se uma condição de igualdade entre tais empregados e os chamados “empregados comuns”, outros optaram por rejeitar tal possibilidade, sob a justificativa, principalmente, de que o instituto da arbitragem é absolutamente incompatível com o direito do trabalho.

A partir da análise das duas correntes, foi possível adotar-se um posicionamento acerca desta polêmica questão. Ao se partir do pressuposto de que os trabalhadores ocupantes de altos cargos são considerados empregados, estes possuirão uma relação de subordinação em face do empregador, ainda que de maneira menos substancial. Dessa forma, se no momento da celebração do contrato de trabalho o empregador optar por incluir uma cláusula contratual prevendo a adoção da arbitragem para dirimir eventuais conflitos que eventualmente venham

a surgir durante a relação de emprego, o empregado se sentirá coagido a aceitá-la, uma vez que não estará em igualdade de condições com o empregador, não possuindo meios para exteriorizar sua real vontade. Visando garantir que seja contratado, o empregado irá se subordinar aos interesses de quem o emprega.

Em contrapartida, foi possível a construção do entendimento de que, caso o contrato venha a findar-se, é possível que as partes, em comum acordo, optem pela adoção do procedimento arbitral para dirimir conflitos que eclodirem posteriormente. O empregado não deixará de ocupar uma posição de hipossuficiência, mas não mais estará subordinado aos interesses do empregador. Neste diapasão, possuirá mais liberdade para demonstrar os seus interesses.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVIM, José Eduardo Carreira. **Direito Arbitral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

Arbitragem trabalhista divide opiniões no TST. **Revista Consultor Jurídico**, 14 de setembro de 2013. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2013-set-14/arbitragem-contrato-trabalho-divide-opinioes-ministros-tst>>. Acesso em: 07 jun. 2017.

BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e Arbitragem**. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: duração do trabalho e direito de greve**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral a segurança e saúde**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Processo do Trabalho: recursos trabalhistas, execução trabalhista e ações cautelares**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BELO, Duína Porto. A Razoável Duração do Processo como Instrumento de Acesso à Justiça. **Revista Direito e Desenvolvimento**, Paraíba, a. 1, n. 2, 2010, p.55-68.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Pallotti, 1988.

CARMONA, Carlos Alberto. Arbitragem e Jurisdição. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 58, n. 33, abr./jun. 1990. p. 33-40.

CARMONA, Carlos Alberto. **Arbitragem e Processo: um comentário à Lei 9.307/96**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.



CRETELLA JUNIOR, José. Da Arbitragem e seu Conceito Categorical. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 25, n. 98, abr./jun. 1988. p. 127-138.

DE AZEVEDO, Marislene Moreira. **Arbitragem: uma história de sucesso**. Brasília: Kiron, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo. LTr, 2010.

DE MARCO; KRAVETZ. **Diálogos sobre Direito e Justiça: coletânea de artigos** 2015. Santa Catarina: Unoesc, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Nova lei exclui arbitragem até contratos de trabalhador com alto cargo. **Revista Consultor Jurídico**, 15 de junho de 2015. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2015-jun-05/lei-exclui-arbitragem-contratos-trabalhador-alto-cargo>>. Acesso em: 07 jun. 2017.

GENRO, Tarso. **Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Arbitragem e Prestação de Serviços Públicos. **Revista de Direito Administrativo FGV**, Rio de Janeiro, n. 233, jul./set. 2003. p. 377-385.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 322.

GOMES, Orlando. O Destino do Direito do Trabalho. **Revista de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Paraná, v. 5, 1957. p. 153-165.

LABATUT, Enio Neves. **Teoria e Prática do Comércio Exterior**. São Paulo: Aduaneiras, 1979, p. 138.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Os Modos Extrajudiciais de Solução de Conflitos no Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região**, Campinas, n. 18, 2002, p.16-49.

MARTINS, José Celso. A transação na reclamação trabalhista. **Universidade Federal de Santa Catarina**, Santa Catarina, 03 de março de 2011. Disponível em

<<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/23614/23177>>. Acesso em 06 jun. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MENEZES, Wilson F.; CRUZ, José Valmir Batista da. **O Trabalho Autônomo na Estrutura de Ocupação da Região Metropolitana de Salvador**. Artigo Científico. Disponível em <[http://www.pucsp.br/eitt/downloads/v\\_ciclo\\_debate/V%20Ciclo2007\\_WilsonMenezesTrabAutonomo.pdf](http://www.pucsp.br/eitt/downloads/v_ciclo_debate/V%20Ciclo2007_WilsonMenezesTrabAutonomo.pdf)>. Acesso em 09 jun. 2017.

MUNIZ, Débora Lúcia Lobo. A Mediação como Facilitadora do Acesso à Justiça e ao Exercício da Cidadania. **Revista Jurídica da Unifil**, Londrina, v. 1, n. 1, 2004. p. 59-70.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho. Relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PIERRE, Luiz A.A. **Elementos Básicos de Direito do Trabalho (legislação social)**. Livro eletrônico. Disponível em: <[http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito\\_trabalho.pdf](http://www.academus.pro.br/professor/luizpierre/material/ebook/direito_trabalho.pdf)>. Acesso em 09 jun. 2017.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

RAMOS, Carlos Henrique. **Processo civil e o princípio da razoável duração do processo**. Curitiba: Juruá, 2008.

RÁTIS, Carlos; CUNHA JR., Dirley da. **EC 45/2004: comentários à reforma do Poder Judiciário**. Salvador: Jus Podivm, 2005.

REIS; HOGEMANN; MACHADO, Arbitragem: noções essenciais - entendendo a lei n.º 9.307/96. **Revista eletrônica de Direito**, Rio de Janeiro, Universidade Castelo Branco, v. 4, n. 4, ano 2007, p. 202-252.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p.50.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000.

SANTOS, Ricardo Soares Stersi dos. Arbitragem e Acesso à Justiça. **Revista Sequência**, São Paulo, n. 53, 2006, p. 253-268.

SANTOS, Ricardo Soares Stersi dos. As Vantagens da Arbitragem. **Revista Jurídica**, Bauru, Instituição Toledo de Ensino, n. 22, 1998. p. 271-277.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Fundamentais Sociais na Constituição de 1988. **Revista Diálogo Jurídico**, Salvador, v. 1, n. 1, abr. 2001.

SUSSEKING, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 2, São Paulo, LTr, 1996.

SZNAJDER, Raphael. A arbitragem como Meio de Solução de Conflitos Trabalhistas. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, sem data. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Arbitragem+na+Justi%C3%A7a+do+Trabalho/89fdc109-0683-4985-bb64-1b3fdd084baa?version=1.4>>. Acesso em 08 jun. 2017.

TST determina que conselho arbitral não examine conflitos trabalhistas. [S.I]: **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 27 de março de 2015. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/tst-determina-que-conselho-arbitral-nao-examine-conflitos-trabalhistas](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/tst-determina-que-conselho-arbitral-nao-examine-conflitos-trabalhistas)>. Acesso em 06 jun. 2017.

VIVEIROS, Luciano. **Direito e Processo do Trabalho: casos práticos**. São Paulo: LTR, 2009.